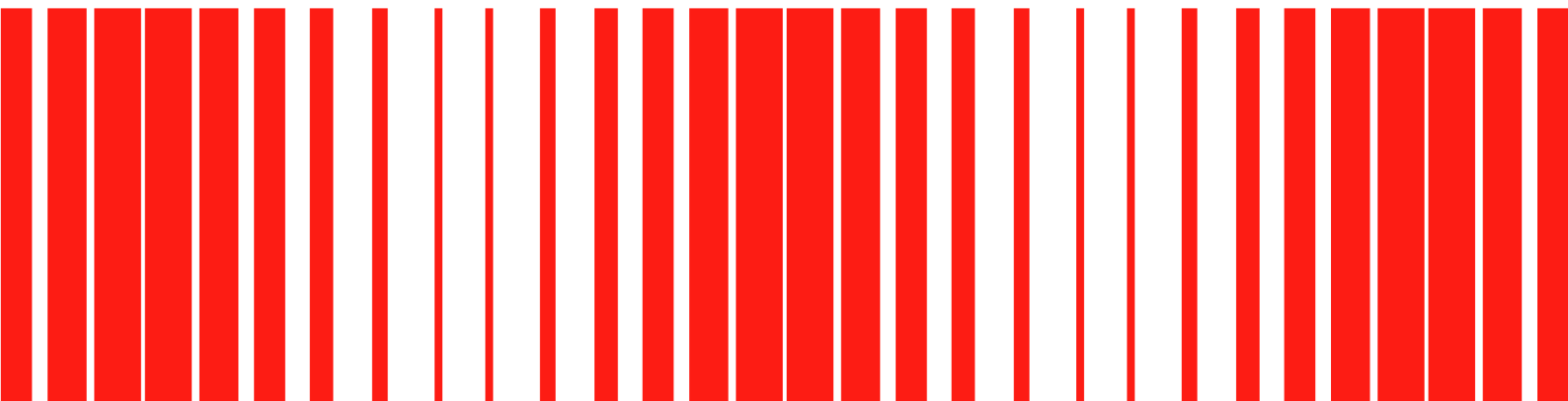




NEWSLETTER

Nouveautés 2026

Informations 2026 de la
Commission Paritaire
Jurassienne



Informations générales pour l'année 2026

Comme à l'accoutumée, nous vous rappelons ci-dessous les éléments importants à respecter dans votre entreprise. Ces règles sont impératives et obligatoires, elles doivent être appliquées dans toutes les entreprises du secteur principal de la construction et à tous les collaborateurs soumis à la CN sur le territoire du canton du Jura.

Veillez noter que ces informations ne sont qu'un rappel et que la CN et la CCT Jura doivent être respectées.

Adaptations des salaires pour 2026

Pour l'année 2026, aucune augmentation des salaires effectifs n'est prévue par la nouvelle CN. Les salaires de base sont toutefois adaptés. Dès l'année 2027, les salaires effectifs seront indexés sur l'IPC et les entreprises seront informées en octobre 2026 sur le mécanisme.

Salaires de base

Art. 37, 38, 39 et 44 CN

Les salaires de base au 1^{er} janvier 2026 pour le canton du Jura sont modifiés comme suit :

Classe	Salaires mensuel (CHF)	Salaires horaire (CHF)
CE	6 442.00	36.60
Q	5 906.00	34.00
A	5 698.00	32.40
B	5 322.00	30.25
C	4 813.00	27.75

La classe de salaire doit impérativement figurer sur la fiche de salaire du travailleur. Le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire. Indépendamment de la forme de sa rémunération, le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées, du travail du samedi, des heures supplémentaires et des temps de déplacement. Désormais, un CAP de maçon donne droit à un salaire A et non Q.

En cas d'engagement fixe de durée indéterminée, immédiatement après l'obtention d'un CFC ou d'un AFP, les salaires minimaux peuvent être réduits dans les proportions suivantes :

Diplômé CFC	Salaires
1 ^{ère} année post-CFC	Salaires Q – 15%
2 ^{ème} année post-CFC	Salaires Q – 10%
3 ^{ème} année post-CFC	Salaires Q – 5%

Diplômé AFP

1 ^{ère} année post-AFP	Salaires C
2 ^{ème} année post-AFP	Salaires A – 15%
3 ^{ème} année post-AFP	Salaires A – 10%
4 ^{ème} année post-AFP	Salaires A – 5%

Promotion dans les classes de salaires

Art. 38 et 40 CN

En règle générale, une promotion de la classe de salaire C à la classe de salaire B intervient au plus tard après trois ans d'activité d'ouvrier de la construction dans la classe de salaire C (y compris les engagements dans des entreprises de location de service). Si, lors d'un nouvel engagement, un travailleur peut déjà justifier d'une activité de trois ans en tant qu'ouvrier de la construction de la classe C, la promotion intervient après une année dans la nouvelle entreprise. Dans tous les cas, l'entreprise peut refuser la promotion même une fois ces délais écoulés ainsi que les années suivantes, en raison de qualifications insuffisantes. La CPJ doit en être informée.

Fonds paritaires suisses et Jurafonds

Art. 10 CN et 10 CCT Jura

Les contributions au Parifonds se font sur la base du salaire déterminant AVS. Le salaire déterminant est le salaire soumis à l'AVS jusqu'au maximum LAA.

Déductions employé

Jurafonds	0.3 %
Parifonds	0.7 %
<i>Total</i>	<i>1.00 %</i>

A charge de l'employeur	Membre FJE	Non-membre FJE
Jurafonds (solidarité)	0.05 %	0.30 %
Parifonds	0.50 %	0.50 %
<i>Total</i>	<i>0.55 %</i>	<i>0.80 %</i>

Repas de midi, casse-croûte et indemnité de chantier

Art. 55 CN, 16 et 17 CCT Jura

Dès le 1^{er} janvier 2026, trois indemnités sont dues au travailleur : l'indemnité pour le repas de midi, l'indemnité pour le casse-croûte et l'indemnité de chantier.

L'indemnité pour le repas de midi se monte à CHF 16.00 et n'est pas soumise à cotisations sociales. Elle est due si le travailleur ne peut pas retourner à son domicile lors de la pause de midi ou si l'employeur ne met pas en place une distribution suffisante de repas (cantine ou restaurant). La mise à disposition d'un micro-ondes ou de plaques chauffantes pour préparer le repas ne constitue *pas* un élément suffisant : l'indemnité demeure due.

L'indemnité de casse-croûte est due tous les jours travaillés aux travailleurs, lors de la pause de 15 mn du matin (non-comptée dans le temps de travail). Elle se monte à CHF 3.50 et est soumise à cotisations sociales.

L'indemnité de chantier est la nouveauté de la CN 2026+. Elle sert à compenser les frais pour les travailleurs. Elle se monte à CHF 4.00 en 2026 et n'est pas soumise à cotisations sociales. Elle est versée aux travailleurs en déplacement (hors du dépôt) et aux apprentis chaque jour de travail effectué (dès 5h30 de travail effectif). Pour les apprentis, ce montant n'est pas versé lorsqu'ils sont aux CI. Les chauffeurs de camion n'y ont pas droit.

Les indemnités de chantier et de casse-croûte sont dues aux travailleurs et ne sont pas en concurrence.

Temps de travail

Art. 25, 26, 28 et 34 CN

Le total des heures annuelles de travail déterminant est de 2 112 heures. L'employeur est tenu d'effectuer un contrôle détaillé de la durée journalière, hebdomadaire et mensuelle du travail (décompte d'heures). En cas d'engagement à temps partiel, la part exacte à effectuer doit être indiquée par écrit dans le contrat.

La réglementation concernant les heures supplémentaires a été modifiée. Les variantes A et B pour le traitement des heures supplémentaires ont été abolies. Concrètement, cela signifie que les heures de travail et de déplacement dépassant 50 heures par semaine sont à indemniser à 125% le mois suivant.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, ces dernières sont reportées dans le pot dédié. Ce pot dispose d'une nouvelle fourchette, allant de -20 heures à +120 heures. Si ce solde de 120 heures est dépassé, les heures concernées doivent être indemnisées au salaire de base le mois suivant. De plus, dès que l'entreprise a payé plus de 100 heures supplémentaires au cours de l'année civile, les heures suivantes (au-delà de la 100^{ème}) devront être indemnisées à 125% le mois suivant.

La date du 30 avril pour le paiement des heures supplémentaires est supprimée. Sur demande écrite, on peut payer des heures supplémentaires en cours d'année sans supplément (jusqu'à 100 heures) ; cette demande peut être refusée par l'employeur. Dans la mesure du possible, les heures sont à compenser par du temps libre.

Pour tenir compte des intempéries et fortes chaleurs, une compensation à l'heure est possible. Lorsque les rapports de travail prennent fin, les heures supplémentaires restantes sont payées à 125%.

Le 31 décembre, l'employeur décide de l'utilisation de la moitié des heures supplémentaires et le travailleur de l'autre moitié. On peut :

- Indemniser à 125% à la fin du mois de janvier ;
- Laisser les heures sur le compte ;
- Transférer sur le compte de vacances à long terme.

En résumé, les heures supplémentaires (travail et déplacement) se traitent dorénavant de la manière suivante :

Jusqu'à 50 heures	Pot d'heures supplémentaires (va de -20h à +120h)
Dès la 50^{ème} heure	Indemnisation à 125% le mois suivant
Solde HS >120h	Indemnisation à 100% le mois suivant
Dès 100 HS payées	Indemnisation à 125% le mois suivant

Calendriers de travail 2026

Art. 27 CN

La période de travail a été modifiée et court désormais à nouveau sur l'année civile. Ainsi, de janvier à décembre, les calendriers de travail devront compter 2 112 heures. Étant donné que les calendriers 2025-2026 étaient conçus jusqu'au 30 avril 2026, ils demeurent valables. Le calendrier 2026 de la CPJ inclut les périodes déjà définies dans le calendrier 2025-2026. Désormais, les entreprises auront jusqu'à mi-novembre pour rendre leurs calendriers de l'année suivante.

La durée de travail est en règle générale de 37.5 heures à 45 heures, mais elle peut être réduite à 32 heures en cas de semaine de quatre jours ou quatre jours et demi. En cas de pénurie de travail ou d'intempérie, il est possible d'adapter le calendrier. Dans ce cas, il est possible de descendre sous les 37.5 heures et d'aller jusqu'à 48 heures maximum. Cet effet n'est pas rétroactif et les travailleurs doivent être consultés. Attention : si par la suite il n'y a pas assez de travail pour compenser cette modification horaire, les heures perdues ne peuvent pas être décomptées aux travailleurs.

Le temps de travail est réparti entre 6h45 au plus tôt et 18h00 au plus tard. Les entreprises qui élaborent leur propre calendrier de travail doivent l'envoyer à la Commission Paritaire pour contrôle avant le 20 avril 2026. Les jours fériés définis dans le calendrier de la Commission Paritaire doivent être respectés. Les entreprises qui n'élaborent pas leur propre calendrier de travail sont tenues de respecter le calendrier défini par la CPJ, disponible sous www.cpjspc.ch. Un exemple de calendrier est également disponible.

Jours fériés et jours à compenser

Art. 34 CN

Pour l'année 2026, parmi les 13 jours fériés cantonaux officiels, 8 sont intégralement payés. Le reste est à compenser. Les entreprises peuvent de plus choisir librement jusqu'à 5 jours supplémentaires à compenser si elles le souhaitent.

Cette année, 8 jours fériés ont été définis et ne peuvent être modifiés. Les fériés à compenser ne peuvent pas non plus être modifiés. Seuls les jours à compenser, appelés « jours de compensation » dans le calendrier officiel, peuvent être déplacés librement par les entreprises.

Jours payés intégralement (8)

1 ^{er} janvier	Nouvel-An
3 avril	Vendredi saint
1 ^{er} mai	Fête du travail
14 mai	Ascension
25 mai	Lundi de Pentecôte
4 juin	Fête-Dieu
23 juin	Indépendance
25 décembre	Noël

Fériés et jours à compenser (7)

2 janvier	Lendemain du Nouvel-An
6 avril	Lundi de Pâques
15 mai	Jour de compensation
22 juin	Jour de compensation
24 décembre	Jour de compensation
30 décembre	Jour de compensation
31 décembre	Jour de compensation

Indemnité pour les jours fériés

Art. 34 CN

L'indemnisation en pour cent des jours fériés est possible, ce pourcentage est déterminé par la CPJ. Elle se fait avec le versement mensuel de salaire. La méthode ne peut changer en cours d'année et devrait idéalement être fixée par écrit entre les deux parties. Se référer au calendrier pour le pourcentage 2026. L'entreprise peut refuser d'indemniser le travailleur s'il a été absent sans excuse la semaine complète où le jour férié tombe ou s'il est absent sans excuse le jour avant ou après ce jour férié.

Absences de courte durée

Art. 35 CN

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour perte de salaire subie lors d'absences de courte durée. Certaines ont été modifiées, notamment en cas de mariage du travailleur (deux jours et non plus un jour). En cas de décès dans la famille du travailleur, les grands-parents ont été rajoutés dans la définition de famille.

Il y a un droit aux indemnités pour perte de salaire en cas de congé paternité. La durée est fixée à 10 jours de travail. L'indemnisation est faite à 80 % du salaire selon APG + 20 % par l'employeur. L'employé est donc indemnisé à 100 % pendant les 10 jours. Le jour de la naissance est compté dans les 10 jours de congé.

Vacances

Art. 31 et 32 CN

Les travailleurs ont droit aux vacances suivantes :

	Au mois	A l'heure
Entre 20 et 50 ans	25 jours	10.6 %
Avant 20 ans et dès 50 ans	30 jours	13.0 %

Pour les personnes payées à l'heure, le montant en pourcent doit être indiqué chaque mois sur la fiche de salaire et provisionné par l'entreprise. Il est ensuite versé lors de la prise des vacances, au prorata si nécessaire, et soumis à charges sociales.

Au moins deux semaines consécutives de vacances doivent être octroyées en été, une troisième semaine consécutive est recommandée.

13^{ème} salaire

Art. 45 et 46 CN

Les travailleurs ont droit à un 13^{ème} salaire, versé à la fin de l'année. Les travailleurs à l'heure reçoivent un montant correspondant à 8.3 % du salaire déterminant touché durant l'année. Par convention écrite, un versement semestriel est possible. Le versement mensuel est également possible, mais uniquement pour les employés soumis à l'impôt à la source.

Travail du samedi

*Art. 29 CN et art. 12 CCT
Jura*

On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés officiels ainsi que les samedis. Dans des cas justifiés et exceptionnels, l'entreprise peut toutefois y avoir recours. Tout travail du samedi doit être annoncé impérativement au plus tard le vendredi midi qui précède au Secrétariat de la CPJ. L'annonce adressée par mail doit mentionner le lieu du chantier, le nombre d'ouvriers impliqués, l'horaire prévisible, le motif, etc. Le formulaire d'annonce de travail du samedi est disponible sur le site internet de la CPJ et son non-respect est passible d'amende.

Temps de déplacement

Art. 49 CN

Le temps de déplacement pour l'aller-retour depuis le lieu de rassemblement ne fait pas partie du temps de travail. Une part de la durée de déplacement est compensée par l'indemnité de chantier introduite en 2026 (voir plus haut). Au-delà des 30 minutes indemnisées, le temps de déplacement est à payer au salaire de base. Pour assurer une certaine fluidité en cas de bouchons ou de ralentissements, les entreprises peuvent prévoir une marge de 10 minutes par jour comptant comme temps de travail au lieu de payer ce temps de déplacement supplémentaire. Dès 2029, le temps de déplacement passera à 25 minutes, puis 20 minutes dès 2030.

Il est rappelé que le temps de déplacement doit être rapporté séparément du temps de travail. Les différentes imputations (temps de déplacement ou heures supplémentaires) sont à faire dans un deuxième temps. L'analyse est à réaliser de manière hebdomadaire.

Dès 2027, le temps de déplacement au-delà de 60 minutes est à créditer sur le compte des heures supplémentaires, donc pas à payer le mois suivant. En cas de planification constante du temps de travail (voir plus loin), ce temps est de 90 minutes.

Des explications plus détaillées sur le temps de déplacement se trouvent dans le document « Temps de déplacement – Explications ».

Intempéries

Art. 30 CN

Les travaux de construction en plein air doivent être interrompus lorsque les conditions météorologiques mettent en péril la santé des travailleurs ou empêchent un déroulement efficace des travaux (pluie, neige, foudre, grand froid). La suspension doit être ordonnée par l'employeur. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou non, les travailleurs concernés doivent être consultés. Ces derniers se tiennent à disposition de l'employeur afin de reprendre l'ouvrage à tout moment (sauf si l'employeur leur donne congé).

Suppléments de salaire, remboursement de frais

*Art. 50 à 54 CN, Annexe 10
CN*

Le travail de nuit temporaire est payé avec un supplément de salaire de 50% s'il dure moins d'une semaine et 25% s'il dépasse une semaine. Un travail régulier de nuit en équipes donne lieu à une indemnité de CHF 2.00 par heure et par travailleur. Une autre prestation équivalente peut être prévue.

Le travail du dimanche donne droit à un supplément de salaire de 50%.

Les travaux de nuit et du dimanche sont soumis à autorisation cantonale. Leur définition varie en fonction du mois de l'année, il est donc conseillé de se renseigner dans les articles correspondants.

Les travaux souterrains donnent droit à des suppléments selon la convention complémentaire trouvable à l'Annexe 10 de la CN. Les suppléments et allocations concernés ont été augmentés en 2026.

En cas de travail dans l'eau ou dans la vase, des suppléments de salaire sont prévus en fonction de la longueur des bottes.

Indemnités journalières en cas de maladie

Art. 56 CN

En cas d'absence pour maladie, un jour de carence non payé au maximum par événement est à charge du travailleur. En cas de rechute, ce jour n'est pas observé. Désormais, l'indemnité en cas de maladie est limitée à 80% (et non plus 90%), avec un délai d'attente pouvant être porté à 60 jours au maximum, contre 30 précédemment. Durant ce délai d'attente, l'employeur doit verser 90% de la perte de salaire due à la maladie.

Non-respect du contrat par le travailleur

Art. 59 CN

L'employeur peut exiger au travailleur une indemnité équivalente à 25% de la moyenne du salaire mensuel de base pour les cas suivants :

- Non-entrée en fonction selon contrat, avec délai de tolérance pour les travailleurs étrangers ;
- Non-respect de la date de fin des rapports de travail avec délai de tolérance de deux jours ;
- Non-respect des délais de résiliation avec délai de tolérance de deux jours ;
- Non-respect des conventions passées en ce qui concerne les vacances, avec un délai de tolérance de deux jours.

L'employeur doit informer par écrit le travailleur qu'il va réclamer l'indemnité au plus tard jusqu'à la fin de la période de paie suivante.

Si le travailleur abandonne son poste ou n'entre pas en service, sans justification, alors une indemnité est due à l'employeur au sens de l'art. 337d CO.

Compte de vacances supplémentaires

Art. 28^{bis} CN

Nouveauté 2027

Nouveauté 2027, ce compte de vacances supplémentaires permet, sous conditions, d'accumuler des crédits d'heures sur une longue période et de les utiliser ultérieurement (voyage, formation, etc.). Un maximum de 200 heures supplémentaires par année civile peut être crédité, dès que le solde des heures supplémentaires annuelles dépasse 120 heures ou à la fin de l'année lors de la décision sur le sort des heures supplémentaires entre employeur et travailleur.

Les entreprises pouvant recourir à ce compte doivent exister depuis plus d'une année et ne pas avoir d'infraction CCT ni de créances ouvertes auprès des assurances sociales ou institutions paritaires.

Le solde maximal du compte de vacances est fixé à 700 heures, mais seulement si l'entreprise assure la couverture financière de ce compte. Sinon, le solde reste à 200 heures. Afin de couvrir financièrement ce compte, l'entreprise doit transférer la valeur monétaire correspondant au temps de travail sur le compte vers un compte bloqué ou souscrire une assurance. Le retrait du compte doit être convenu au moins trois mois à l'avance.

Planification constante du temps de travail

Art 27^{bis} CN

Nouveauté 2027

Au lieu d'un calendrier traditionnel, l'entreprise peut, dès le 1^{er} janvier 2027, planifier le temps de travail annuel selon une planification constante avec un temps de travail journalier de 8.1h, soit 40.5 heures hebdomadaires, avec un maximum de cinq jours de compensation (à zéro heure).

Les éventuels écarts par rapport à la planification constante du temps de travail sont saisis comme heures supplémentaires ou négatives et il est possible d'avoir entre 50 heures négatives et 120 heures supplémentaires.

La condition pour adopter ce modèle est le versement d'un salaire mensuel constant. L'adoption d'une planification constante du temps de travail doit être communiquée chaque année à la CPP jusqu'à la mi-novembre.

Articles supprimés

Quelques articles de la CN précédente ont été supprimés dans la nouvelle CN 2026+, principalement car ils se rapportent au Code des Obligations. Par exemple, l'alinéa 3 de l'art. 23 CN, qui se rapportait à la protection contre le licenciement en cas de maladie, se trouve dans le CO à l'art. 336c.

Carte professionnelle

L'ensemble des règlements et formulaires nécessaires à l'obtention de la carte professionnelle sont disponibles sur le site internet www.cpjssp.ch. Désormais, les cartes professionnelles jurassiennes ne seront plus délivrées, mais devront être commandées auprès de SIAC : <https://isab-siac.ch/fr/>.

Contrôle des chantiers

En cas de suspicion de travail au noir ou de non-respect de la CN, vous pouvez contacter le secrétariat du Contrôle des Chantiers Jura par mail à info@ccjura.ch ou par téléphone au 032 465 89 59. Les inspecteurs sont MM. Steve Meylan et Hubert Thalmann. Vous trouverez leurs numéros et un formulaire de dénonciation sur le site de l'AICPJ, www.ccjura.ch.

Fonds paritaire pour la famille du Jura et Jura bernois

Le Fonds paritaire est une Fondation qui a pour but d'accorder une aide financière momentanée selon des conditions précises. Il vient en aide aux travailleurs des secteurs de la maçonnerie et du génie civil, employés par les entreprises ayant leur siège dans le Jura ainsi que dans le Jura bernois, qui se trouvent dans le besoin ou dans un état de nécessité, à la suite d'une longue maladie ou de difficultés familiales.

Pour toute question en lien avec une demande d'aide, vous pouvez vous adresser au secrétariat du Fonds paritaire pour la famille et vous procurer le formulaire de demande auprès du syndicat Unia, rue de la Jeunesse 2, 2800 Delémont. 0848 421 600 ou par mail à paritairtj@unia.ch.

Nous vous remercions de prendre note des différents points mentionnés sur la présente circulaire et de les mettre en application. En cas de question, n'hésitez pas à prendre contact avec le Secrétariat de la CPJ.

Le Président



Gregory Batista Machado

Le Secrétaire Général



Paul Jeannerat