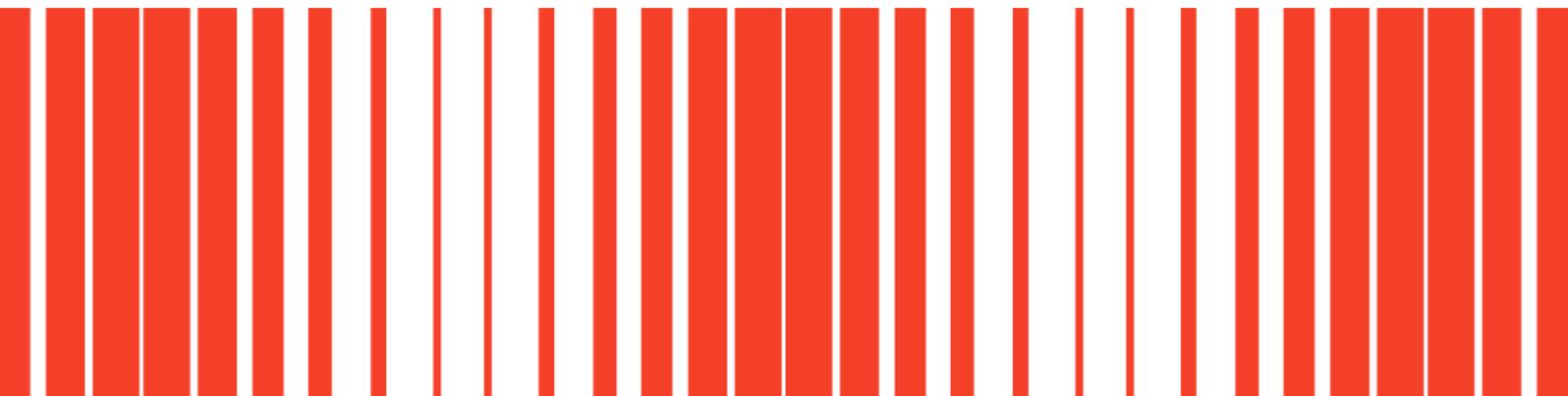




NEWSLETTER

Informations 2025 de la Commission Paritaire Jurassienne



Informations générales pour l'année 2025

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 de salaire pour 2025

A compter du 1er janvier 2025, tous les employés assujettis à la CN bénéficieront d'une augmentation (générale) de leur salaire individuel de 1.4 % pour toutes les classes de salaire conformément à l'art. 42 et aux annexes 13 et 17 CN.

L'augmentation est conditionnée au fait que le travailleur ait travaillé pendant au moins 6 mois en 2024 dans une entreprise soumise à la CN et qu'il soit à pleine capacité de rendement (art. 45 al. 1 let. a CN).

Salaires de base

Les salaires de base au 1er janvier 2025 pour le Canton du Jura sont modifiés comme suit :

Classe	Salaire mensuel (CHF)	Salaire horaire (CHF)
CE	6'429.00	36.55
Q	5'894.00	33.95
A	5'687.00	32.30
B	5'311.00	30.20
C	4'803.00	27.70

La classe de salaire doit impérativement figurer sur la fiche de salaire de l'employé. Les travailleurs ayant réussi la formation de deux ans d'aide-maçon AFP ou d'assistant-constructeur de routes AFP sont intégrés dans la classe de salaire A. 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.

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

Diplômé CFC	Salaire
1ère année post-CFC	Salaire Q — 15%
2ème année post-CFC	Salaire Q — 10%
3ème année post-CFC	Salaire Q — 5%
Diplômé AFP	Salaire
1ère année post-AFP	Salaire C
2ème année post-AFP	Salaire A — 15%
3ème année post-AFP	Salaire A — 10%
4ème année post-AFP	Salaire A — 5%

Fonds paritaires suisses et Jurafonds

Les contributions au Parifonds se font sur la base du salaire déterminant AVS (art. 8 al. 4 CN). Le salaire déterminant est le salaire soumis à l'AVS jusqu'au maximum LAA.

Déductions employé

Jurafonds	0.30 %
Parifonds	0.70 %
<i>Total</i>	<i>1.00 %</i>

A charge de l'employeur	Membre SSE	Non-membre SSE
Jurafonds (solidarité)	0.05 %	0.30 %
Parifonds	0.50 %	0.50 %
Parifonds formation	0.10 %	- *
<i>Total</i>	<i>0.65 %</i>	<i>0.80 %</i>

* pour les non-membres SSE s'ajoute la contribution au Fonds en faveur de la Formation Professionnelle (FFP) : CHF 240.- de cotisation de base + CHF 1.50 par collaborateur et par mois.

Promotion dans les classes de salaire

L'art. 42, al. 1 prévoit qu'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 dans les années suivantes, en raison de qualifications insuffisantes, selon l'art. 44 al. 1 CN étendu ; la Commission Paritaire doit en être informée.

Repas de midi et casse-croûte

Repas de midi	CHF 16.00 (non-soumis aux déductions)
Pause casse-croûte	CHF 3.50 (soumis aux déductions)

Modèle de temps de travail

Variante A	<p>Possibilité d'accumuler des heures supplémentaires jusqu'à 100 heures sur la période mai—avril.</p> <p>Les heures dépassant ce total sont à indemniser au salaire de base à la fin du mois suivant.</p> <p>Le solde doit être compensé à fin avril, avec un supplément de 25 %.</p>
Variante B	<p>Possibilité de reporter des heures supplémentaires dans la limite des -20 heures à +80 heures sur la période mai—avril.</p> <p>Les heures négatives peuvent être reportées au mois suivant, à condition de ne pas dépasser les 20 heures négatives.</p> <p>Les heures négatives dépassant ce solde sont à charge de l'employeur, à moins qu'il ne prouve que la faute vienne de l'employé.</p> <p>Le solde doit être compensé à fin avril, avec un supplément de 25 %.</p> <p>Le choix de cette variante doit être communiqué à la CPJ, faute de quoi la Variante A s'applique.</p>

Temps de travail

L'art. 26 CN prévoit qu'un maximum de 25 heures supplémentaires peut être reporté sur le mois suivant, sous réserve de ne pas dépasser les 48 heures hebdomadaires et les 100 heures (ou 80) du solde. Au-delà de 48 heures, il est prévu une indemnisation à 125 % à la fin du mois suivant. Les 49ème et 50ème heures peuvent être reportées, mais doivent être indemnisées (art. 26 al. 2). Si la limite des 25 heures / 100 heures (ou 80) est dépassée, alors les heures doivent être indemnisées le mois suivant au salaire de base.

Les heures supplémentaires ou négatives effectuées après le 01.01.2024 peuvent être reportées sur la période allant jusqu'à fin avril 2024, mais uniquement si les heures supplémentaires 2023 ont été compensées ou indemnisées à fin avril 2024. Les heures négatives depuis le 01.01.2024 peuvent être reportées en cas de choix de la variante B.

Calendrier de travail 2025

En raison de la nouvelle période de décompte, allant de mai à avril, les calendriers doivent être définis de mai 2025 à avril 2026 (2'112 heures). La CPJ prévoit jusqu'à 9 jours de compensation comprenant les jours fériés à compenser (voir section suivante). Le solde est laissé au choix de l'employeur. Les vacances sont comprises dans les 2'112 heures.

Le temps de travail est réparti entre 6h45 au plus tôt et 18h00 au plus tard. Merci de vous référer à la CN qui règle la problématique des écarts entre les heures effectives et le calendrier de l'entreprise.

Les entreprises qui élaborent leur propre calendrier de travail doivent l'envoyer à la Commission Paritaire pour contrôle avant fin mars 2025. 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 Commission Paritaire, disponible sous www.cpjspc.ch. Un exemple de calendrier est également disponible.

Jours fériés et jours à compenser

De mai 2025 à avril 2026, parmi les 13 jours fériés officiels, 8 sont intégralement payés, le reste est à compenser. Les entreprises ont la possibilité de choisir librement jusqu'à 5 jours supplémentaires à compenser si elles le souhaitent. Le total des jours fériés payés et à compenser ne peut donc excéder 17 pour 2025-2026.

Jours payés intégralement

1er mai	Fête du travail
9 juin	Lundi de Pentecôte
19 juin	Fête-Dieu
1er août	Fête nationale
15 août	Assomption
25 décembre	Noël
1er janvier	Nouvel-An
3 avril	Vendredi saint

Jours à compenser

29 mai	Ascension
23 juin	Plébiscite jurassien
2 janvier	Lendemain du Nouvel-An
6 avril	Lundi de Pâques

Indemnités pour jours fériés

L'indemnisation en pour cent des jours fériés est possible, ce pourcentage est déterminé par la CPP compétente. 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.

Congé paternité

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.

13ème salaire

Le versement semestriel du 13ème salaire est possible. Le versement mensuel est également possible, mais uniquement pour les employés soumis à l'impôt à la source.

Vacances

Les travailleurs ont droit aux vacances suivantes:

	Personnes payées au mois	Personnes payées à l'heure
Entre 20 et 50 ans	25 jours	10.6 %
Avant 20 et après 50 ans	30 jours	13.0 %

Pour les personnes payées à l'heure, les vacances sont payées *à la veille* des périodes de vacances et non avec le salaire mensuel. Au moins deux semaines consécutives de vacances doivent être octroyées en été, une troisième semaine consecutive est recommandée.

Travail du samedi

Selon l'art. 27 de la CN, le samedi est considéré comme un jour de congé. L'entreprise peut toutefois y avoir recours dans des cas justifiés et à titre exceptionnel. 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.

Conformément à l'art. 70 de la CN, vos travailleurs sont tenus de vous annoncer tout travail qu'ils effectuent pour des tiers. Il est utile de leur rappeler ce point régulièrement.

Temps de déplacement

Le temps de déplacement pour les allers et retours depuis et vers le lieu de rassemblement ne fait pas partie de la durée annuelle du travail (2'112 heures), selon l'art. 24 de la CN. Il doit être indemnisé au salaire de base individuel pour la partie qui dépasse 30 minutes par jour. Le chauffeur est toutefois indemnisé dès la première minute. L'entreprise qui engage des travailleurs temporaires veillera à convenir avec eux du même lieu de rassemblement que celui convenu pour le personnel fixe. Le chemin au lieu de travail et retour, ainsi que la pause matinale, ne sont pas réputés temps de travail.

Intempéries

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 ou son représentant. Pour juger si une suspension du travail est nécessaire ou non, les travailleurs concernés doivent être consultés. Voir art. 28 de la CN pour plus de détails.

- Carte professionnelle** L'ensemble des règlements et formulaires nécessaires à l'obtention de la carte professionnelle sont disponibles sur le site internet www.cpjpsc.ch. N'hésitez pas à contacter le Secrétariat de la CPJ en cas de question. Le prix de la carte professionnelle est fixé à CHF 30.00.
- Documents à compléter et à retourner** Les formulaires annexés au courrier du 19 décembre 2024, à savoir « Attestation collective Parifonds / Jurafonds 2024 » et « Annonce des travailleurs temporaires 2024 » doivent nous être retournés dûment complétés et signés avant le 31 janvier 2025. Ces documents sont également disponibles sur www.cpjpsc.ch.
- 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 079 415 03 10.
- Divers et annexes** L'indemnité de kilomètres pour l'utilisation du véhicule personnel s'élève à CHF 0.70, à condition que son utilisation ait été expressément demandée par l'employeur.
- Les conducteurs de machines de chantier ayant une formation M2-M7 et dont cette activité représente au moins 20 % des jours de travail sont classés en catégorie A.
- Le CAP français de maçon, avec une année d'expérience de chantier (qu'importe le lieu), donne droit à une classification en catégorie Q.
- 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. Elle 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 paritaretj@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.

**Commission Paritaire Jurassienne
du Bâtiment et du Génie Civil**

La Présidente



Anne-May Boillat

Le Secrétaire Général



Paul Jeannerat