

COMMISSION PARITAIRE

DU SECOND ŒUVRE JURASSIEN (CPP-SOJ)

Secrétariat
Route de Tramelan 11
Case postale 242
2710 Tavannes
www.cpp-soj.ch

Tél. 032 481.25.48
E-Mail : cpp@ajecem.ch

Tavannes, le 10 décembre 2025

CCT-SOR : Circulaire d'information aux entreprises pour l'année 2026

Mesdames, Messieurs,

Nous vous informons par la présente des éléments importants relatifs aux conditions de travail découlant de la CCT-SOR pour l'année 2026.

Le texte de la CCT-SOR se trouve sur le site internet du second œuvre romand :

www.secondoeuvreromand.ch

1. Salaires

1.1. Augmentation obligatoire des salaires effectifs

Les salaires effectifs de tous les travailleurs assujettis à la CCT-SOR au 31 décembre 2025 doivent être augmentés de CHF **0.30 de l'heure** (CHF 53.30 par mois pour un 100%) dès le 1^{er} janvier 2026.

Les salariés dont la rémunération est supérieure à CHF 37.20 de l'heure ou CHF 6'610.45 mensuel, n'ont droit qu'à la moitié de l'augmentation (art. 60 al. 7 CCT-SOR).

1.2. Salaires minimaux

Les salaires minimaux 2026 sont les suivants :

Chef d'équipe :	CHF 34.10 de l'heure ou CHF 6'060.00 mensuel
Classe A (CFC) :	CHF 31.00 de l'heure ou CHF 5'509.00 mensuel
Classe B :	CHF 28.50 de l'heure ou CHF 5'064.00 mensuel
Classe C :	CHF 26.35 de l'heure ou CHF 4'682.00 mensuel

Pour les détails, nous vous prions de vous référer au tableau en annexe.

2. Classes de salaire pour diplômes acquis à l'étranger (art. 18 ch. 4-6 CCT-SOR)

Une formation professionnelle d'au moins deux ans acquise à l'étranger additionnée de deux ans d'expérience dans la branche considérée est équivalente au niveau d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et donne droit à une rémunération selon la classe de salaire B. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

Une formation professionnelle d'au moins trois ans acquise à l'étranger donne droit au salaire de la classe A avec les réductions suivantes :

- Première année d'expérience : - 12%
- Deuxième année d'expérience : - 10%
- Troisième année d'expérience : - 8%

La quatrième année d'expérience dans la branche considérée donne droit au salaire minimal de la classe de salaire A.

Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

En cas de divergence, la Commission paritaire cantonale est compétente pour statuer sur la validité et la durée de l'expérience acquise et de l'équivalence de niveau, que ce soit sur demande du travailleur ou de l'employeur, avant et pendant la prise d'emploi.

3. Jours fériés payés

8 jours fériés doivent être payés en 2026 :

- 1) Jeudi 1^{er} janvier 2026 ;
- 2) Vendredi 2 janvier 2026 ;
- 3) Vendredi 3 avril 2026 (Vendredi Saint) ;
- 4) Lundi 6 avril 2026 (Lundi de Pâques) ;
- 5) Vendredi 1^{er} mai 2026 (Fête du travail) ;
- 6) Jeudi 14 mai 2026 (Ascension) ;
- 7) Lundi 25 mai 2026 (Lundi de Pentecôte) ;
- 8) Vendredi 25 décembre 2026 (Noël).

Le 1^{er} août tombe sur un samedi et n'est pas payé.

4. Frais de déplacement

Les déplacements professionnels accomplis avec un véhicule privé sont indemnisés comme suit :

- a) voiture : CHF 0.70 par kilomètre
- b) Motocyclette / Scooter : CHF 0.30 par kilomètre.
- c) Cyclomoteur : CHF 0.15 par kilomètre.

L'indemnité de repas est de CHF 18.00.

5. Engagement et contrat de travail

L'engagement de chaque nouvelle collaboratrice ou nouveau collaborateur doit être **annoncé à la caisse paritaire au plus tard le jour qui précède la prise effective d'emploi**. Un formulaire est disponible à cette fin sur le site internet www.cpp-soj.ch.

L'engagement doit se faire par **contrat de travail écrit** (art. 6 CCT-SOR). Un modèle simplifié de contrat est disponible sur le site internet du second œuvre romand.

Par ailleurs, pour les contrats en cours, toute modification des éléments essentiels du contrat, notamment la durée du travail, le taux d'engagement ou le montant du salaire, doit être communiquée par écrit au travailleur. Un modèle est annexé à toutes fins utiles.

6. Décomptes de salaire et d'heures

Chaque mois, un décompte de salaire (art. 31 CCT-SOR) et un décompte d'heures (art. 12 CCT-SOR) doivent être remis au travailleur.

Les éléments devant figurer dans le décompte de salaire sont indiqués à l'art. 31 CCT-SOR., à savoir :

- a) les noms des parties ;
- b) la profession ;
- c) la classe de salaire du travailleur ;
- d) le salaire de base ;
- e) les heures ou jours d'absence pour maladie, accident, vacances ou justifiés ;
- f) les montants bruts détaillés ;
- g) les détails des déductions effectuées ;
- h) le montant net versé

Le décompte d'heures doit mentionner les heures travaillées, ainsi que les heures supplémentaires et les heures de travail excédentaire (horaire standard) ou le solde bonus/malus (horaire variable).

En fin d'année, le sort des heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées ou payées doit être défini d'un commun accord (compensées en congé ou payées avec un supplément de 25%). En cas de désaccord, l'employeur décide pour la moitié des heures à compenser et le travailleur pour l'autre moitié. Un formulaire permettant de conclure un tel accord vous est remis en annexe.

7. Retenues conventionnelles

Le taux de cotisation aux frais d'exécution reste inchangé, soit 1% à charge du travailleur (déduction de salaire) et 0.5% à charge de l'employeur.

Le taux de cotisation paritaire à la retraite anticipée (RESOR) passe à **2.5%, soit 1.25%** à charge du travailleur et 1.25% à charge de l'employeur.

8. Travail du samedi

Nous vous rappelons que la convention collective prévoit que la semaine de travail s'étend du lundi au vendredi et qu'elle exclut donc en principe que les travailleurs soient occupés le samedi.

En cas de justes motifs, la Commission paritaire peut octroyer une dérogation à cette interdiction, en application de l'art. 15 CCT-SOR. En cas de nécessité, une demande de dérogation motivée doit être adressée au secrétariat **jusqu'au jeudi précédent à 12h00, dernier délai. La demande peut être transmise par un formulaire à disposition sur le site internet de la CPP-SOJ.**

9. Droit aux vacances

Pour rappel, le droit annuel aux vacances est de 5 semaines jusqu'à 50 ans et de 6 semaines dès 50 ans.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les vacances doivent, sauf exception, être payées au moment où elles sont prises. Il n'est ainsi pas admis pour un employé régulier que le droit aux vacances soit versée chaque mois avec le salaire.

10. Congé de naissance

En plus du droit aux APG pour le congé paternité (art. 329g CO), les travailleurs ont droit à un jour de congé payé à 100% par l'employeur à la naissance d'un enfant.

11. Obligation de contracter un plan LPP à taux fixe (NOUVEAUTÉ !)

Les entreprises ont l'obligation de s'affilier à une institution de prévoyance proposant des cotisations à taux unique indépendamment de l'âge du travailleur (art. 38 al.2 let. a CCT-SOR).

Les partenaires sociaux ont décidé de se référer au plan SOR-COLLECTIVA, proposé par la fondation CIEPP (<https://www.ciepp.ch/sor-collectiva>) et déjà appliqué dans le second œuvre neuchâtelois. Les entreprises qui ne souhaitent pas contracter avec la CIEPP devront adopter un plan équivalent, qui devra être soumis à la CPP-SOJ pour vérification de l'équivalence.

Les plans de prévoyance actuellement en cours peuvent être conservés jusqu'à leur prochaine échéance contractuelle mais ne doivent pas être renouvelés. Nous vous rappelons que les contrats LPP doivent être résiliés 6 mois à l'avance, soit jusqu'à fin juin au plus tard, sous peine de renouvellement tacite. Nous vous invitons ainsi à vérifier la prochaine échéance de votre contrat et de planifier sa résiliation afin de pouvoir opter pour un plan conforme à la CCT-SOR.

Une feuille d'information complémentaire est jointe à ce sujet afin que vous puissiez en informer votre personnel.

Pour des renseignements complémentaires au sujet du plan CIEPP, vous pouvez contacter le siège de la CIEPP au numéro suivant : 058 715 33 45.

Pour demander une offre, vous pouvez contacter la représentation jurassienne de la CIEPP, auprès de la FER-ARCJU au 032 465 15 80.

12. Attestations

Les attestations de conformité à la CCT sont désormais délivrées sur la plateforme SIAC (<https://isab-siac.ch/fr/>) sur la base des contrôles ayant été effectués au cours des 5 dernières années. Les codes d'accès doivent vous avoir été envoyés par l'institution SIAC. Si vous ne les avez pas reçus (ou pas conservés), vous pouvez vous adresser au secrétariat de SIAC pour les obtenir (support@isab-siac.ch ou 044 461 13 08).

13. Site web de la CPP-SOJ

La présente circulaire ainsi que d'autres informations relatives à la CCT-SOR sont disponibles sur le site internet de la commission paritaire à l'adresse suivante : www.cpp-soj.ch

Le secrétariat de la commission paritaire se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

En vous souhaitant de belles fêtes de fin d'année et pleine réussite dans vos affaires en 2026, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Pour la commission paritaire :

La Présidente :

A.-M. Boillat

Le Secrétaire :

N. Brügger

Annexes :

Tableau des salaires minimaux 2026

Modèle de communication de modification des éléments essentiels du contrat

Modèle d'accord sur le sort des heures supplémentaires en fin d'année

Informations à l'attention du personnel au sujet de la LPP à taux unique

Annexe I :

SALAIRES MINIMA AU 1^{er} JANVIER 2026



Tous les cantons		Métiers du second œuvre						
nbr d'heures par mois	177.7	Colonne I		Colonne II		Colonne III		Colonne IV
		Minima		-5%		-10%		
		dès 3ème année après CFC		2ème année après CFC		1ère année après CFC		
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	
Travailleur Classe A		5'509	31.00	5'233	29.45	4'958	27.90	
Travailleur Classe CE	10%	6'060	34.10	sous réserve des conditions de l'art. 18.4				
				-8%		-10%		-12%
				3ème année expérience		2ème année expérience		1ère année expérience
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h /heure
Travailleur selon art.18.5		5'509	31.00	5'064	28.50	4'958	27.90	4'851 27.30
				-10%		-20%		
				2ème année après AFP		1ère année après AFP ¹		
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	
Travailleur Classe B avec AFP	-8%	5'064	28.50	4'558	25.65	4'052	22.80	
Travailleur Classe B	-8%	5'064	28.50					
				-10%		-15%		
			dès 22 ans	de 20 à 22 ans	moins de 20 ans ¹			
Classe de salaire		177.7h	/heure	177.7h	/heure	177.7h	/heure	
Travailleur Classe C	-15%	4'682	26.35	4'211	23.70	3'980	22.40	

Art. 18 Classes de salaire

1. Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaire suivantes:

- Classe CE : Travailleur occupant la fonction de chef d'équipe dans l'entreprise et possédant un brevet fédéral de contremaître, un diplôme de chef d'équipe ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
- Classe A : Travailleur qualifié titulaire d'un certificat fédéral de capacité, d'une équivalence délivrée par le Secrétariat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou répondant aux dispositions de l'al. 5 ci-dessous.
- Classe B : Travailleur sans certificat fédéral de capacité occupé à des travaux professionnels, travailleur titulaire d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ou répondant aux dispositions de l'al. 4 ci-dessous.
- Classe C : Mancœuvre et travailleur auxiliaire.
Le passage automatique de la classe C à la classe B interviendra après trois ans d'expérience dans la branche considérée et sera effectif au 1^{er} janvier qui suivra cette échéance. L'expérience dans la branche considérée peut être acquise de manière cumulée auprès de plusieurs employeurs en Suisse ou dans l'Union Européenne. Le travailleur démontrera son expérience de manière documentée.

Annexe II :

Communication de modification des éléments essentiels du contrat de travail

L'employeur

Nom/raison sociale

Adresse

Localité

et

Le travailleur

Nom *Prénom*

Adresse

Localité

Lieu d'origine *Etat civil*

Date de naissance *No AVS*

Dès le _____, les conditions de travail du travailleur seront les suivantes :

1. *Profession exercée par le travailleur* :
2. *Classe salariale* :
3. *Taux d'activité* :
4. *Horaire de travail* :
5. *Salaire : CHF* *heure/mois (souligner ce qui convient)*

Lieu, date :

Timbre et signature de l'employeur

.....

Cette déclaration doit être remplie en 2 exemplaires. Un pour l'employeur, l'autre pour le travailleur.

Annexe III :

Accord de fin d'année sur le solde des heures supplémentaires

L'employeur

Nom/raison sociale

Adresse

Localité

et

Le travailleur

Nom *Prénom*

Adresse

Localité

Lieu d'origine *Etat civil*

Date de naissance *No AVS*

Au 31 décembre 20____, il apparaît un solde d'heures positif de _____

Sur le solde d'heures supplémentaires mentionné ci-dessus

_____ heures seront payées avec un supplément de 25%

_____ heures seront prises en congé jusqu'au 31 mars.

Date et signatures

Le travailleur

L'employeur

Extrait de la CCT-SOR

Art. 13 ch. 2 let. e

A la fin de l'année civile le solde d'heures supplémentaires (1-120 heures) qui restent peuvent être soit payées (avec supplément de 25%), soit compensées d'entente entre le travailleur et l'employeur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante (le travailleur n'est alors pas rémunéré durant son congé). Dans ce dernier cas, s'il y a mésentente, l'employeur impose la compensation pour la moitié du solde des heures supplémentaires.

COMMISSION PARITAIRE

DU SECOND ŒUVRE JURASSIEN (CPP-SOJ)

Secrétariat
Route de Tramelan 11
Case postale 242
2710 Tavannes
www.cpp-soj.ch

Tél. 032 481.25.48
E-Mail : cpp@ajecem.ch

Tavannes, le 10 décembre 2025

Informations importantes sur la modification des obligations conventionnelles en matière de prévoyance professionnelle (Introduction d'une LPP à taux unique)

Mesdames, Messieurs,

Les partenaires sociaux du second œuvre jurassien ont convenu de mettre en place le régime de prévoyance professionnelle (LPP) déjà en vigueur dans la plupart des autres cantons romands visant à instituer des primes à taux unique pour toutes les catégories d'âge.

Les entreprises ont désormais l'obligation d'opter pour un plan de prévoyance correspondant aux exigences de l'art. 38 LPP, à savoir un taux identique pour tous les travailleurs dès 18 ans. Cette obligation s'applique à la fin du contrat actuellement en cours et entrera donc en vigueur au plus tôt au 1^{er} janvier 2026 et au plus tard à l'échéance contractuelle du contrat LPP de chaque employeur.

Ce système vise à créer une égalité de traitement entre les travailleurs jeunes et ceux, plus âgés, qui d'ordinaire voient leurs primes LPP augmenter fortement.

Par conséquent, la prime LPP à charge des travailleurs, dès 18 ans et jusqu'à 65 ans, passera à 5.5% sur le salaire AVS.

Les jeunes travailleurs verront dès lors potentiellement leurs primes augmenter, alors que les travailleurs dès 45 ans devraient au contraire connaître une diminution de prime.

Ce régime a également ceci de favorable que les travailleurs commencent à constituer un avoir LPP dès leur 18^{ème} année.

Selon le régime légal ordinaire, les taux de primes LPP sont les suivants en fonction de l'âge du travailleur

Âge	Prime part travailleur (déduction salariale)	Prime part employeur	Prime totale
18-24 ans :	Uniquement la prime de risque (1/2)	Uniquement la prime de risque (1/2)	Prime de risque
25-34 ans :	3.5%	3.5%	7%
35-44 ans :	5%	5%	10%
35-44 ans :	5%	5%	10%
45-55 ans :	7.5%	7.5%	15%
55-65 ans :	9%	9%	18%

Avec le régime conventionnel adopté, le taux de prime sera le suivant :

Âge	Prime part travailleur (déduction salariale)	Prime part employeur	Prime totale
18-65 ans	5.5%	5.5%	11%

La Commission paritaire du second œuvre jurassien se tient à votre disposition pour d'éventuelles questions ou besoin d'informations complémentaires.

Nous vous prions d'agrérer, Mesdames, Messieurs nos salutations les meilleures.

Pour la commission paritaire :

La Présidente :

A.-M. Boillat

Le Secrétaire :

N. Brügger