

**Aux entreprises membres du GGE
(Gros Œuvre)**

Genève, le 03 février 2026
YZ/PCH/21.001/377988

CCT du Gros Œuvre, salaires et déductions sociales 2026 - Informations générales

Mesdames, Messieurs, Chers Membres,

La fin de l'année 2025 a rimé avec l'aboutissement des négociations entre partenaires sociaux de la nouvelle version de la Convention collective nationale du secteur principal de la construction. Ces négociations qui se déroulent au niveau national et auxquelles le GGE ne participe pas ont été compliquées et tendues comme vous avez pu le lire dans la presse.

Par ailleurs, ensuite de l'adoption de cette nouvelle convention nationale du Gros Œuvre par les partenaires sociaux au niveau suisse, des discussions parallèles ont eu lieu ce mois de janvier 2026 entre partenaires sociaux genevois concernant l'annexe 12 (anciennement l'annexe 18), la fameuse annexe de la CN consacrée au Canton de Genève.

Maintenant que la situation est claire, nous vous transmettons notre circulaire annuelle mise à jour et applicable dès à présent.

Vous trouverez ci-dessous les nouvelles obligations sociales pour l'année 2026 :

- La nouvelle CN est valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2031, soit 6 ans.
- Pendant la durée de cette nouvelle CN, il n'y aura plus de négociations salariales annuelles ordinaires, celles-ci se feront automatiquement sur base d'un mécanisme lié à l'IPC (indice suisse des prix à la consommation), ceci tant pour les salaires minimaux que pour les salaires effectifs.
- Pour 2026, il n'y a aucune augmentation pour les salaires effectifs.
- Toujours pour 2026, une augmentation de 0.2 % est prévue pour les salaires minimaux.
- Une nouvelle indemnité de chantier (nouveau panier), versée sous forme de remboursement de frais, donc non soumis aux charges sociales ou à l'impôt, entrera en vigueur, ceci progressivement, soit CHF 4.- dès le 1^{er} janvier 2026, CHF 6.50 dès le 1^{er} janvier 2027 (donc CHF 2.50 de plus) et finalement CHF 9.- (donc encore CHF 2.50 de plus) dès le 1^{er} janvier 2028.
- Pour les apprentis, cette nouvelle indemnité de chantier ne sera due qu'à hauteur de 50%, soit CHF 2.- en 2026, CHF 3.25 en 2027, puis CHF 4.50 dès 2028.
- Cette nouvelle indemnité de chantier n'est toutefois due que pour toute journée de travail d'une durée supérieure à 5.50 heures.
- L'actuel panier genevois de CHF 25.- qui couvre les frais de repas et de déplacement reste en vigueur en 2026 et s'ajoute donc à la nouvelle indemnité de chantier. Le total des paniers se montera donc à CHF 29.- (CHF 25.- + CHF 4.-) dès le 1^{er} janvier 2026 et à CHF 27.- (CHF 25.- + CHF 2.-) pour les apprentis.

- Les cotisations patronales pour la retraite anticipée (FAR) restent à 8.25% (6.00% de cotisations pour les employeurs et 2.25% pour les employés).
- La CCT FAR reste valable.
- Le temps de travail ne change pas à 2'112 heures annuelles, mais il y a un retour au calendrier annuel dès 2027, donc du 1^{er} janvier au 31 décembre en lieu et place du calendrier actuel du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.
- Pour 2026, le calendrier actuel reste en vigueur jusqu'au 30 avril et la CPGO communiquera un calendrier raccourci 2026 du 1^{er} mai au 31 décembre pour passer au calendrier annuel dès le 1^{er} janvier 2027.
- Dès le 1^{er} janvier 2027, chaque entreprise pourra choisir entre le calendrier annuel standard ou un temps de travail constant (8.1 heures/jour).
- Les modèles d'heures supplémentaires -20 à +80 et 0 à +100 sont regroupés et étendus à un modèle -20 à +120 heures. Le solde maximal d'heures supplémentaires est ainsi porté à 120 heures par an, le solde négatif restant pour l'instant fixé à -20 heures. Le plafond de 25 heures supplémentaires par mois transférables sur le compte d'heures supplémentaires est supprimé.
- Le supplément de 25% versé à partir de la 48^{ème} heure est également supprimé. En contrepartie, il est expressément spécifié qu'un supplément est versé pour toutes les heures hebdomadaires (temps de travail et temps de déplacement cumulés) au-delà de la 50^{ème} heure, conformément aux dispositions de la loi sur le travail.
- AVS et autres charges sociales : au 1^{er} janvier 2026, le taux de l'allocation familiale baisse de 2.25 % à 2.22% (entièrement à charge de l'employeur), et l'Assurance maternité cantonale passera de 0.064% à 0.058% (0.032% à 0.029% à charge de l'employeur).
- L'accord pour l'imposition des frontaliers en télétravail reste valable, prévoyant une limite de 40% de taux de télétravail au maximum pour rester assujetti aux seules assurances sociales suisses.
- Le nombre de jours fériés payés est de 8 jours en 2026



Les chapitres marqués par ce symbole ont subits un changement.

Contenu de la circulaire :

1. Salaires réels

2. Salaires minimaux

- 2.1 Salaires minimaux et qualification
- 2.2 Salaires des apprentis
- 2.3 Panier journalier

3. Obligations particulières

- 3.1 Passage de la classe C en B
- 3.2 Entretiens de qualification
- 3.3 Mensualisation des salaires
- 3.4 Versement du salaire
- 3.5 Travail à temps partiel
- 3.6 Protection des travailleurs âgés

4. Retraite anticipée FAR

5. Durée de travail et calendrier

- 5.1 Calendrier annuel
- 5.2 Temps de travail

6.. Assurances sociales/déductions

- 6.1 Assurance perte de gain

- 6.2 Nouveautés AVS
- 6.3 Nouveautés SUVA
- 6.4 LPP
- 6.5 Impôt à la source

7. Autres informations utiles

- 7.1 Ass. garantie de construction
- 7.2 Assurance RC parapluie
- 7.3 Attestation Multipack
- 7.4 Contrôle des chantiers
- 7.5 Voyage du GGE
- 7.6 Assemblée Générale du GGE
- 7.7 Chroniques du chantier
- 7.8 CAM
- 7.9 MSST - sécurité

8. Annexes

- Modèle : entretien d'évaluation
- Calendrier de référence CPGO
- Calendrier vacances / Jours fériés GE - FR
- Calendrier jours fériés 2026

1. Salaires réels

Au 1^{er} janvier 2026, les salaires réels ne changent pas.

Pendant la durée de cette nouvelle CN, il n'y aura plus de négociations salariales annuelles ordinaires, celles-ci se feront automatiquement sur base d'un mécanisme lié à l'IPC (indice suisse des prix à la consommation).

Ainsi, en 2027 et 2028, l'augmentation des salaires réels sera automatique et correspondra à 80% du renchérissement sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) au 30 septembre de l'année précédente calculé sur le salaire minimum de la classe de salaire C de la zone de salaire bleue en vigueur.

Exemple :

- Salaire C de la zone bleue = CHF 25.-
- IPC = 0.6%
- Augmentation forfaitaire = $25.- \times 80\% \times 0.6\% = \text{CHF } 0.12$ à appliquer à tous les salaires réels

En 2029 et 2030, l'augmentation des salaires réels sera automatique et correspondra à -0.25% du renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre de l'année précédente calculé sur le salaire minimum de la classe de salaire C de la zone de salaire bleue en vigueur.

Exemple :

- Salaire C de la zone bleue = CHF 25.-
- IPC = 0.6%
- Augmentation forfaitaire = $25.- \times (0.6\% - 0.25\%) = \text{CHF } 0.09$ à appliquer à tous les salaires réels

En 2031, l'augmentation des salaires réels sera automatique et correspondra au renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre de l'année précédente calculé sur le salaire minimum moyen de la zone bleue en vigueur (salaires minimums de toutes les classes divisé par 5).

2. Salaires minimaux du Gros Œuvre

Les salaires minimaux sont augmentés de 0.2% dès le 1^{er} janvier 2026.

Pendant la durée de cette nouvelle CN, il n'y aura plus de négociations salariales annuelles ordinaires, celles-ci se feront automatiquement sur base d'un mécanisme lié à l'IPC (indice suisse des prix à la consommation).

Ainsi, chaque année dès le 1^{er} janvier 2027, l'augmentation des salaires minimaux sera automatique et correspondra au renchérissement sur la base de l'IPC au 30 septembre de l'année précédente.

Toutefois, si le renchérissement est supérieur à 2.0%, les partenaires sociaux négocieront sur l'adaptation des salaires minimaux. Si le renchérissement est négatif, les salaires minimaux

seront laissés tels quels. Lors des adaptations ultérieures, les années suivantes, le renchérissement négatif intervenu entre-temps sera pris en compte.

2.1 Salaires minimaux et qualification

Le « *Catalogue relatif aux critères de classification pour les classes de salaire A et Q* » et le « *Mémento de la CPSA relatif à la reconnaissance des certificats étrangers de capacité* » à l'annexe 15 de la CN explicitent et complètent les définitions des catégories de salaires ci-dessous.

Attention : les salaires minimaux ne comprennent pas la pause de 2.9%.

Les classes sont définies de la manière suivante (zone rouge selon CN, sauf pour les CE qui restent en zone bleue) :

Classe CE	Chef d'équipe	
	Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.	
	Salaire mensuel	CHF 6'442.00
	Salaire horaire	CHF 36.60

Classe Q	Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité) ; titulaire d'un CAP qui peut justifier d'une année d'expérience sur les chantiers en Suisse ou à l'étranger.	
	Grutier	
	Conducteur d'engins dont la conduite nécessite un CFC	
	Salaire mensuel	CHF 5'988.00
	Salaire horaire	CHF 34.00

Classe A	Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/assistant-constructeur de routes AFP	
	Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel : ➤ Soit en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA ➤ Soit reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise ➤ Soit avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q	

	Machiniste/conducteur des engins suivants :	
	➤ Pelles hydrauliques de plus de 5 tonnes (M2) ➤ Chargeuses de plus de 5 tonnes (M3) ➤ Pelles araignée (M4) ➤ Répanduses – finisseuses (M5) ➤ Rouleaux compresseurs de plus de 5 tonnes (M6) ➤ Engins spéciaux de plus de 5 tonnes (M7)	
	Chauffeur	
	Salaire mensuel	CHF 5'776.00
	Salaire horaire	CHF 32.80

Classe B	Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel , qui, du fait de sa bonne qualification selon l'article 44 al.1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après 3 ans d'activité d'ouvrier de la construction.	
	Machiniste/conducteur des engins suivants : ➤ Centrales à béton et bétonnières de plus de 180 litres (M1) ➤ Machines de moins de 2 tonnes équipées d'un siège de conduite (M1) ➤ Machines de 2 à 5 tonnes à vide (M1) ➤ Treuils, monte-charges et monte-personnes (M1) ➤ Grues de déchargement (grues de camion) (M1) ➤ Plateformes élévatrices mobiles de personnes (PEMP) ➤ Pelles hydrauliques de moins de 5 tonnes (M2) ➤ Chargeuses de moins de 5 tonnes (M3)	
	Salaire mensuel	CHF 5'458.00
	Salaire horaire	CHF 31.00

Classe C	Travailleur de la construction sans connaissances professionnelles	
	Salaire mensuel	CHF 4'885.00
	Salaire horaire	CHF 27.75

2.2 Salaire des apprentis du Gros Œuvre

Les salaires des apprentis restent inchangés. Nous vous rappelons que les apprentis ont droit au panier journalier genevois pour les jours travaillés en entreprise :

Salaire (x 13 mois + pause)	1^{ère} année	2^{ème} année	3^{ème} année
Horaire	CHF 6.-	CHF 11.-	CHF 16.-

Mensuel	CHF 1'088.-	CHF 1'995.-	CHF 2'902.-
----------------	-------------	-------------	-------------

Attention : si le futur apprenti travaille en entreprise pendant la phase transitoire jusqu'au début de son contrat d'apprentissage, le salaire d'un apprenti est dû. Si le travailleur ne commence pas son apprentissage sans faute de sa part, le salaire de la classe C est dû ultérieurement (art. 45 al. 1 lit. e).

2.3 **Panier journalier**

Au 1^{er} janvier 2026, le panier genevois, prévu dans l'annexe 12 (anciennement l'annexe 18) reste à **CHF 25.-** par jour travaillé. Il n'existe pas de demi-panier.

Conformément à la nouvelle CN 2026, une nouvelle indemnité de chantier (nouveau panier), versée sous forme de remboursement de frais, donc non soumis aux charges sociales ou à l'impôt, entrera en vigueur, ceci progressivement, soit :

- CHF 4.- dès le 1^{er} janvier 2026
- CHF 6.50 dès le 1^{er} janvier 2027 (donc CHF 2.50 de plus)
- CHF 9.- (donc encore CHF 2.50 de plus) dès le 1^{er} janvier 2028

Cette nouvelle indemnité de chantier vaut pour toute journée de travail d'une durée supérieure à 5.5 heures. Ainsi, pour une journée de travail de moins de 5.5 heures, cette indemnité de chantier n'est pas due.

Comme indiqué ci-dessus, l'actuel panier genevois de CHF 25.- qui couvre les frais de repas et de déplacement reste en vigueur en 2026 et s'ajoute donc à la nouvelle indemnité de chantier. Le total des paniers se montera donc à **CHF 29.-** (CHF 25.- + CHF 4.-) dès le 1^{er} janvier 2026.

Pour les apprentis, le panier genevois de CHF 25.- est donc dû en plein, en revanche, pour la nouvelle indemnité de chantier de CHF 4.- en 2026, seuls 50% sont dus, donc CHF 2.-.

Ainsi, pour les apprentis, le total des paniers se montera à **CHF 27.-** (CHF 25.- + CHF 2.-) dès le 1^{er} janvier 2026.

NB : Le panier n'est pas dû pendant les jours fériés, les vacances, les absences pour maladie ou accident à 100%.

3. **Obligations particulières en relation avec les salaires du Gros Œuvre**

3.1 **Passage de la classe salariale C en catégorie B**

Nous vous rappelons que la CN prévoit qu'un ouvrier passe de la catégorie « manœuvre » (C) en catégorie « ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles » (B) après 36 mois d'activité.

Toutefois, l'employeur peut refuser cette promotion en cas de qualification insuffisante, mais en informant la Commission Paritaire du Gros Œuvre Genevois (CPGO).

Attention : Si vous décidez de ne pas accorder cette promotion, vous devez faire un entretien avec l'ouvrier concerné, établir un bref procès-verbal pour en documenter les raisons et faire contresigner ce procès-verbal par l'ouvrier. L'information à la CPGO peut se faire via le Secrétariat du GGE, il suffira de nous le signaler.

3.2 Entretiens de qualification

Il est prévu que le travailleur soit qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile.

La qualification tient compte (voir modèle en annexe) :

- Disponibilité du travailleur
- Capacités professionnelles
- Rendement
- Comportement quant à la sécurité au travail

3.3 Mensualisation des salaires payés à l'heure après 7 mois

Le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et, lorsque les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut alors convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière 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.

3.4 Versement du salaire sur un compte bancaire

La méthode de versement du salaire reste la même malgré les modifications de la CN 2026, il 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 à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

3.5 Travail à temps partiel

Toute relation de travail à temps partiel doit être fixée par un contrat écrit, spécifiant exactement la part de la durée annuelle de travail. Nous vous recommandons fortement de spécifier avec précision dans le contrat les jours pendant lesquels l'employé travaillera dans la semaine.

3.6 Protection des travailleurs âgés

La CN prévoit que lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de plus de 55 ans, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné pour trouver des solutions afin de maintenir les relations de travail.

Attention : la décision finale concernant la résiliation revient à l'employeur. La CPGO met à disposition des employeurs un service de réinsertion des ouvriers âgés de plus de 55 ans.

De plus, l'art. 21 al. 2 de la CN 2026 spécifie les délais de résiliation particuliers applicables aux travailleurs qui ont 55 ans révolus.

4. **Retraite anticipée FAR**

La cotisation FAR ne change pas en 2026 et reste à 8.25%, soit 2.25% payés par l'employé (inchangé) et 6.00% (inchangé) payés par l'employeur.

5. **Durée de travail et calendrier**

5.1 **Calendrier annuel**

Le temps de travail ne change pas à 2'112 heures annuelles, mais il y a un retour au calendrier annuel dès 2027, donc du 1^{er} janvier au 31 décembre en lieu et place du calendrier actuel du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

Pour 2026, le calendrier actuel reste en vigueur jusqu'au 30 avril et la CPGO communiquera un calendrier 2026 raccourci du 1^{er} mai au 31 décembre pour passer au calendrier annuel dès le 1^{er} janvier 2027. Ce calendrier raccourci vous sera communiqué ce printemps dès qu'il sera établi.

Dès le 1er janvier 2027, chaque entreprise pourra choisir entre le calendrier annuel standard ou un temps de travail constant (8.1 heures/jour).

NB : L'employeur garde la possibilité de soumettre, pour approbation, à la CPGO un calendrier propre à l'entreprise.

Les points les plus importants (du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2026) :

Total des heures annuelles	2'112 h/48 semaines = 44h/semaine
Total annuel des jours fériés	8
Total des jours compensés	6
Total des jours travaillés	247
Fermeture de fin d'année	Mercredi 23 décembre 2026
Réouverture	Lundi 11 janvier 2027

Le calendrier officiel de la CPGO vous sera transmis dès approbation et il peut être consulté sur www.cpgo-ge.ch.

A toutes fins utiles, nous vous remettons également en annexe le tableau avec les jours fériés officiels et les vacances scolaires des cantons de Genève et Vaud, ainsi que de la France voisine.

5.2 **Quelques remarques sur le temps de travail**

- La **pause de 15 minutes** est payée à raison de 2.90% du salaire brut mensuel et ne compte pas comme heure de travail.

- **Relèvement des limites mensuelles d'heures supplémentaires :**

Les modèles d'heures supplémentaires -20 à +80 et 0 à +100 sont regroupés et étendus à un modèle -20 à +120 heures. Le solde maximal d'heures supplémentaires est ainsi porté à 120 heures par an, le solde négatif restant pour l'instant fixé à -20 heures. Le plafond de 25 heures supplémentaires par mois transférables sur le compte d'heures supplémentaires est supprimé.

Le supplément de 25% versé à partir de la 48^{ème} heure est également supprimé. En contrepartie, il est expressément spécifié qu'un supplément est versé pour toutes les heures hebdomadaires (temps de travail et temps de déplacement cumulés) au-delà de la 50^{ème} heure, conformément aux dispositions de la loi sur le travail.

- **Compensation du solde d'heures supplémentaires jusqu'à fin avril :**

Les entreprises ont jusqu'à fin avril pour procéder à la compensation des heures supplémentaires.

- **Réglementation spéciale pour la pose de revêtements :**

Les entreprises bénéficient de réglementations spéciales supplémentaires pour la planification des horaires de travail (calendrier des horaires de travail) lorsque les travaux de revêtement représentent au moins 60% des activités de certains secteurs ou équipes de l'entreprise.

- **Contrôle des heures travaillées :**

Nous vous rappelons que toute entreprise est obligée, conformément à la LTr (loi sur le travail) et à la CN, de saisir le temps de travail des employés.

6. Assurances sociales et déductions

6.1 Assurance perte de gain maladie

Le GGE subit les hausses des primes, malgré ses efforts de stabilisation. Ainsi, certaines entreprises verront des primes changer en fonction de leur sinistralité.

6.2 AVS/AI/APG et congé maternité & paternité

Le taux AVS/AI/APG reste à 10.6%, soit à 5.3% de déduction pour le salarié et à 5.3% pour l'employeur.

Le taux pour l'assurance maternité cantonale baisse à nouveau et passe de 0.064% à 0.058%, soit à 0.029% de déduction pour le salarié et à 0.029% pour l'employeur.

Le taux des allocations familiales baisse à nouveau et passe de 2.25% à 2.22%. Ce montant est intégralement à charge de l'employeur.

La contribution « petite enfance », entrée en vigueur en 2020, n'a pas changé, et s'élève à 0.07% de la masse salariale facturée aux employeurs.

Le congé paternité est régi par l'art. 329g CO et le congé prévu est de 10 jours.

6.3 SUVA

Le gain maximal assuré par la LAA reste à CHF 148'200.-.

Les taux de cotisations des accidents professionnels et non professionnels ne varient pas beaucoup en 2026.

6.4 LPP

Nous organisons à nouveau des séances d'information sur le deuxième pilier pour les employeurs et les employés :

Séance réservée aux chefs d'entreprises (indépendants ou employeurs) :

- Mardi 24 février 2026 à 17h30 au CAM

Séances pour les employés (des entreprises affiliées) :

- Jeudi 26 février 2026 à 17h30 au CAM

Le Conseil de Fondation de la CPC a décidé de rémunérer les capitaux épargne des assurés avec 1.75% supplémentaire en 2025, soit 3.00% au lieu de 1.25% obligatoire. Enfin, tous nos rentiers ont reçu une 13^{ème} rente en 2025.

À la suite des changements législatifs au niveau fédéral visant à protéger les « assurés âgés », la LPP permet depuis 2021 aux ouvriers âgés de plus de 58 ans et qui ont été licenciés, de rester affiliés auprès de la CPC.

Le Conseil de Fondation a décidé d'appliquer, pour la période du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2028, le taux de conversion de 6.8% aux femmes qui partent à la retraite à 64 ans malgré l'introduction de paliers pour la réforme AVS21. Cela est avantageux pour les femmes.

Merci de consulter également notre site www.fondation-cpc.ch.

6.5 Impôt à la source

Nous vous rappelons les grandes lignes de la révision de l'imposition à la source du revenu de l'activité lucrative, entrée en vigueur au 1er janvier 2021 :

1. Pour les résidents soumis à l'impôt à la source (en général, les permis B), une taxation ordinaire ultérieure (TOU) sera dorénavant obligatoire si :
 - Le revenu dépasse CHF 120'000 (CHF 500'000 aujourd'hui à Genève)
 - Il existe des revenus non soumis à l'IS
 - Il existe une fortune imposable

Si aucun de ces critères n'est rempli, une TOU facultative est aussi possible si une demande est déposée avant le 31 mars de l'année suivante. Dès qu'un contribuable est tenu de remplir une TOU, par force obligatoire ou sur demande, la TOU est effective ad vitam aeternam.

2. Pour les non-résidents soumis à l'impôt à la source (généralement les permis G), la TOU n'est pas obligatoire et n'est possible que sur demande déposée, chaque année, avant le 31 mars de l'année suivante et si le contribuable se trouve dans l'une des trois situations suivantes :

- L'essentiel du revenu total est imposable en Suisse (90% des revenus mondiaux)
- Il se trouve dans une situation comparable à celle d'un résident suisse
- Il souhaite déduire des cotisations de prévoyance étrangère que la Suisse doit accepter en vertu d'une CDI

La TOU reste optionnelle chaque année.

L'ancienne loi prévoyait des déductions supplémentaires (rachats 2e pilier, 3e pilier, pension alimentaire, frais de garde, frais de formation). Avec la nouvelle loi entrée en vigueur en 2021, plus aucune déduction ne sera possible. Le contribuable qui voudra les faire valoir devra demander une TOU et seulement pour autant que les critères ci-dessus soient remplis.

Les demandes de rectification (correction du barème, du taux, de la prise en compte du revenu du conjoint, etc.) restent possibles.

L'IS est prélevé par l'employeur selon le droit du canton auquel appartient le droit d'imposer, soit le canton de résidence pour les employés habitants en Suisse (permis B) et le canton du lieu de travail (ou d'établissement stable) pour les non-résidents (permis G).

7. Autres informations utiles

7.1 Assurance de garantie de construction

Les membres du GGE peuvent bénéficier du contrat-cadre conclu par le GAP (Groupement des Associations Patronales de la Construction) pour une couverture d'assurance « garantie d'exécution », « garantie d'acompte » et « garantie d'ouvrage ». Le Secrétariat vous fournira volontiers de plus amples renseignements.

7.2 Assurance RC parapluie

La Zurich continue à nous assurer en responsabilité civile excédentaire, soit une couverture qui part du montant assuré par votre propre police d'assurance RC entreprise jusqu'au plafond de CHF 10 millions en cas de sinistre. La police du GGE porte le numéro 15.789.782.

7.3 Attestation Multipack

Nous vous rappelons que l'attestation Multipack est un document officiel et que seule la Caisse du GGE est habilitée à émettre. Toute modification par l'entreprise d'une attestation de

la Caisse est considérée comme un faux dans les titres, entraînant la radiation automatique de l'entreprise avec effet immédiat ainsi que le dépôt d'une plainte pénale.

Depuis janvier 2022, sur initiative du GGE et de la SSE, toutes les caisses professionnelles genevoises peuvent fournir un complément « Equivalent Plein Temps EPT » indiquant l'effectif de l'entreprise en pourcentage plein-temps. Ce complément a pour objectif de discriminer les entreprises qui déclarent faussement des temps partiels.

7.4 Contrôle des chantiers

N'hésitez pas à contacter le Bureau de Contrôle des Chantiers (BCC) si vous êtes témoin d'un chantier qui fait travailler des ouvriers au noir :

- Téléphone : 022 715 08 88
- Courriel : bccinfo@bureaucontrole.ch

7.5 Voyage du GGE

Le Comité a décidé d'organiser, pour tous les membres, un voyage de 4 jours à Berlin du 28 avril au 1 mai 2026.

7.6 Assemblée Générale du GGE

L'Assemblée générale du GGE aura lieu le **vendredi 5 juin 2026**, dans un lieu qui vous sera communiqué ultérieurement.

7.7 Chroniques du chantier

Nous vous encourageons à lire les Chroniques du chantier que nous vous envoyons régulièrement. Si vous avez des propositions d'articles, ou si vous souhaitez faire réaliser un portrait de votre entreprise, veuillez contacter directement sa rédactrice en chef, Madame Laurence Francisoz.

7.8 CAM

Le CAM (Centre Artisanal des Moulières), sis Rue des Moulières 10 à Satigny met à disposition des membres des ateliers ou des espaces de travail.

- Mme Liane Borga : borga@cpc-sicam.ch
- M. Rémi Tripod : tripod@cpc-sicam.ch

7.9 MSST - sécurité

Des formations restent organisées régulièrement au cours de l'année, dont les informations vous sont transmises directement par mail. Nous vous encourageons vivement à les suivre et à

mettre en place un mode opératoire pour garantir la sécurité sur les chantiers et en atelier pour vous-même et vos employés.

Notre site a été mis à jour récemment, n'oubliez pas de le visiter régulièrement : www.gge.ch

Nous vous souhaitons un joyeux Noël et de bonnes fêtes de fin d'année et formulons nos meilleurs vœux pour l'année 2026 !

Votre Secrétariat

Annexes :

- Modèle : entretien d'évaluation
- Calendrier vacances et jours fériés Genève et France
- Calendrier jours fériés

Modèle : Entretien d'évaluation

A. Données personnelles

Nom, prénom
Date de naissance
Fonction/classe de salaire
Entrée dans l'entreprise
Nom de l'évaluateur/trice
Fonction
Date de l'évaluation
Période d'évaluation

B. Tâches

Le collaborateur s'est vu confier les tâches suivantes dans l'entreprise :

C. Critères d'évaluation et appréciation

Légende, notes et explication des critères :

- Critères « disponibilité » : attitude au travail, envers les collègues, supérieurs et clients ; travail en équipe ; comprend les directives et les met en application ; connaissance de la langue française ; est fiable et respecte les délais et les prescriptions ; sincérité.
- Critères « Capacités professionnelles » : expérience ; expertise ; compétences ; savoir-faire ; résolution de problèmes ; autonomie/besoin d'instructions et de surveillance.
- Critères « Rendement / résultat du travail » : rendement du point de vue qualité et quantité ; efficacité ; prend soin du matériel ; concentration et précision.
- Critères « Sécurité au travail » : suit les directives ; respecte les règles de sécurité ; porte l'équipement de protection.

	4	3	2	1	Motifs / remarques
1. Disponibilité					
2. Capacités professionnelles					
3. Rendement / résultat du travail					
4. Sécurité au travail					

Appréciation globale :

☒ 4 Très bien

☐ 3 Bien

☐ 2 Suffisant

☐ 1 Insuffisant

4 : Très bien, donne droit à la promotion

3 : Fait bien son travail, mais ne justifie pas de promotion

2 : Suffisant, c.à.d. le collaborateur fait ce qui est attendu de lui

1 : Insuffisant

D. Mesures / promotion / remarques du collaborateur

☐ En raison de l'évaluation globale, une promotion dans la classe de salaire B est accordée. La promotion intervient le / ... /20...

☐ Suite à l'évaluation globale et/ou pour les raisons suivantes, une promotion dans la classe de salaire B n'est pas accordée :

.....
.....

☐ Mesures :

☐ Remarques du collaborateur :

E. Signatures

Date : ... / ... /20... Supérieur(e) _____

Date : ... / ... /20... Collaborateur/trice _____

CALENDRIER VACANCES ET JOURS FÉRIÉS 2026

JANVIER

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

FÉVRIER

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

MARS

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

AVRIL

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

MAI

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

JUIN

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

JUILLET

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

AOÛT

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
				1	2	
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

SEPTEMBRE

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

OCTOBRE

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

NOVEMBRE

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

DÉCEMBRE

LUN	MA	MER	JE	VE	SAM	DIM
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

VACANCES SCOLAIRES GENEVE

JOUR FÉRIÉ GENEVE

JOUR FÉRIÉ FRANCE

JOUR FÉRIÉ FRANCE & GENEVE



JOURS FÉRIÉS GENEVOIS

- JEUDI 1^{ER} JANVIER 2026 : NOUVEL AN
- VENDREDI 3 AVRIL 2026 : VENDREDI-SAINT
- LUNDI 6 AVRIL 2026 : LUNDI DE PÂQUES
- JEUDI 14 MAI 2026 : JEUDI DE L'ASCENSION
- LUNDI 25 MAI 2026 : LUNDI DE PENTECÔTE
- SAMEDI 1^{ER} AOÛT 2026 : FÊTE NATIONALE
- JEUDI 10 SEPTEMBRE 2026 : JEÛNE GENEVOIS
- VENDREDI 25 DÉCEMBRE 2026 : NOËL
- JEUDI 31 DÉCEMBRE 2026 : RESTAURATION DE LA RÉPUBLIQUE



INFORMATIONS UTILES :

JOURS FÉRIÉS FRANÇAIS

- JEUDI 1^{ER} JANVIER 2026 : NOUVEL AN
- VENDREDI 1^{ER} MAI 2026 : FÊTE DU TRAVAIL
- LUNDI 6 AVRIL 2026 : LUNDI DE PÂQUES
- VENDREDI 8 MAI 2026 : VICTOIRE 1945
- JEUDI 14 MAI 2026 : JEUDI DE L'ASCENSION
- LUNDI 25 MAI 2026 : LUNDI DE PENTECÔTE
- MARDI 14 JUILLET 2026 : FÊTE NATIONALE
- SAMEDI 15 AOÛT 2026 : ASSOMPTION
- DIMANCHE 1^{ER} NOVEMBRE 2026 : TOUSSAINT
- MARDI 11 NOVEMBRE 2026 : ARMISTICE 1918
- VENDREDI 25 DÉCEMBRE 2026 : NOËL

VACANCES SCOLAIRES FRANÇAISES

- SAMEDI 7 FÉVRIER AU LUNDI 23 FÉVRIER 2026
- SAMEDI 4 AVRIL AU LUNDI 20 AVRIL 2026
- SAMEDI 4 JUILLET AU LUNDI 31 AOÛT 2026

CCT	Jeudi 01.01.2026 Jour de l'an	Vendredi 02.01.2026	Vendredi 03.04.2026 Vendredi-Saint	Lundi 06.04.2026 Lundi de Pâques	Mardi 01.05.2026 Fête du travail	Jeudi 14.05.2026 Ascension	Vendredi 15.05.2026 Pont de l'Ascension
Gros Œuvre	payé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel
Echafaudeurs	payé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable
Second Œuvre	payé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable
Métiers techniques de la métallurgie	payé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour de vacances obligatoire
Electricien de réseau	payé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable
Parcs et Jardins	payé	payé	payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel
Non soumis à CCT (techniciens, administratifs)	payé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable

CCT	Lundi 25.05.2026 Pentecôte	Samedi 01.08.2026 Fête nationale	Jeudi 10.09.2026 Jeûne Genevois	Vendredi 11.09.2026 Pont du Jeûne Genevois	Vendredi 25.12.2026 Noël	Jeudi 31.12.2026 Restauration de la République	Total jours fériés
Gros Œuvre	payé	Samedi, non compensé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel	payé	payé	8
Echafaudeurs	payé	payé	payé	jour ouvrable	payé	payé	8 (minimum 8 selon CCT)
Second Œuvre	payé	Samedi, non compensé	payé	jour ouvrable	payé	payé	8
Métiers techniques de la métallurgie	payé	Jour compensé le jeudi 24 décembre 2026	payé	jour de vacances obligatoire	payé	payé	9
Electricien de réseau	payé	Samedi, non compensé	payé	jour ouvrable	payé	payé	8
Parcs et Jardins	payé	Jour compensé le vendredi 31 juillet 2026	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel	payé	payé	10
Non soumis à CCT (techniciens, administratifs)	payé	Samedi, non compensé	payé	jour ouvrable	payé	payé	8