

Information – 2026 – 01

Nouveautés 2026

Résumé

Sous réserve de la procédure d'extension en cours, la nouvelle CCT-MBG prévoit :

- Une augmentation des salaires 2026 de **CHF 20.80/mois** pour le personnel d'exploitation (les salaires minimaux sont inchangés) ;
- Une augmentation des salaires minimaux des apprentis progressive de **CHF 50 à 80/mois** selon l'année de formation dès le 1 août 2026 ;
- Une indemnité repas/déplacement de **CHF 12/jour**, non soumise aux charges.

Les nouvelles dispositions entreront en vigueur à une date qui doit être fixée par le Conseil d'État. D'ici là, la CPMBG invite les entreprises à maintenir le statu quo. Un nouveau site et une nouvelle plateforme CPMBG accompagneront cette entrée en vigueur.

Les partenaires sociaux de la CCT-MBG sont heureux de vous informer que la procédure visant à rendre la nouvelle CCT-MBG de force obligatoire pour toutes les entreprises est en cours.

A l'issue de cette procédure, les dispositions nouvelles suivantes seront mises en œuvre :

Augmentations pour 2026

Dans le cadre des négociations salariales annuelles, les partenaires sociaux sont parvenus aux accords suivants :

- Augmentation des salaires réels / effectifs de CHF 20.80 par mois pour le personnel d'exploitation soumis à la CCT-MBG engagé avant le 1^{er} octobre 2025. Ce montant correspond à une augmentation du salaire horaire de CHF 0.12 ;
- Augmentation des salaires minimaux des apprentis : dès le 1^{er} août 2026, les salaires minimaux des apprentis, fixés dans l'annexe I de la CCT MBG, sont augmentés de CHF 50.- par mois pour la 1^{ère} année, CHF 60.- par mois pour la 2^{ème} année, CHF 70.- par mois pour la 3^{ème} année et CHF 80.- par mois pour la 4^{ème} année.

Les salaires minimaux (hors apprentis) restent inchangés.

Indemnité repas et déplacement : Futur nouveau système

Dans le but d'harmoniser et de simplifier les pratiques, un nouveau système - remplaçant le système d'indemnité mensuelle (CHF 220) et horaire (CHF 1.50) – sera mis en place. Il prévoit un seul type d'indemnité journalière de CHF 12.– pour le fait de ne pas pouvoir prendre son repas de midi au domicile ou à l'atelier. Cette indemnité est non soumise aux cotisations sociales. Cette indemnité ne sera due ni durant les congés maladie, ni durant les vacances, ni durant les jours non travaillés.

Les accords concernant l'utilisation de véhicules à des fins professionnelles ou privées restent possibles.

ATTENTION : Ces modifications ne sont pas effectives au 1^{er} janvier 2026 mais à une date qui sera définie par le Conseil d'Etat genevois dans son arrêté d'extension. Vous serez informés dès que la date sera connue et le texte complet finalisé sera publié sur le site internet de la CPMBG.

Indemnité repas et déplacement : Application au 1^{er} janvier 2026 (uniquement pour les entreprises « dissidentes »)

Au 1^{er} janvier 2026, il n'y a pas de changements pour les **entreprises signataires de la CCT**.

Pour les **entreprises dissidentes (entreprises qui n'ont pas signé la CCT)**, les dispositions pour l'indemnité repas et déplacement n'ont plus force obligatoire dès le 1^{er} janvier 2026.

En lien avec l'indemnité repas et déplacement, il existe trois **situations** possibles pour une **entreprise dissidente** et son contrat avec ses travailleurs :

1. L'indemnité est écrite dans le contrat

L'entreprise doit continuer à payer l'indemnité. Elle peut être supprimée par le biais d'un congé-modification. Le changement ne s'applique qu'à la fin du délai de congé.

2. Le contrat renvoie à la CCT sans mention écrite de l'indemnité

L'entreprise doit continuer à payer l'indemnité. Elle peut être supprimée par le biais d'un congé-modification. Le changement ne s'applique qu'à la fin du délai de congé.

3. Le contrat ne mentionne ni la CCT ni l'indemnité

L'employeur peut arrêter de payer l'indemnité sans congé-modification.

Dans toutes les situations, le Code des obligations oblige l'employeur à payer les frais professionnels comme les repas et les déplacements.

C'est pourquoi la CPMBG invite toutes les entreprises à ne rien changer jusqu'à la mise en œuvre du nouveau système d'indemnité et de continuer à payer l'indemnité selon l'ancien système (CHF 220 par mois ou CHF 1.50 de l'heure). Cela permettra une transition simplifiée vers le futur système. En effet, étant donné que les systèmes sont équivalents, si l'entreprise maintient le *statu quo* jusqu'au niveau système, elle se retrouvera dans une des situations suivantes nécessitant:

- aucun changement de contrat avec leurs travailleurs : **situations 2 et 3**
- un avenant au contrat (sans congé-modification) étant donné qu'il faut mettre à jour le contrat directement : **situation 1**

Les autres dispositions de la CCT demeurent inchangées à ce jour.

Nouveaux moyens d'interactions

L'entrée en vigueur de la nouvelle CCT-MBG coïncidera au lancement progressif du nouveau site internet de la CPMBG avec une nouvelle plateforme pour vos interactions avec la CPMBG (dérogation horaire, etc).

Pendant une période transitoire, l'ancien site internet pour la gestion des dérogations horaires / occupations provisoires et l'ancien portail pour les déclarations de salaires des entreprises dissidentes resteront accessibles.

La CPMBG communiquera ultérieurement les modalités, notamment au travers de son site internet.

Pour toute question : news@cpmbg.ch

À propos de la CPMBG

La Commission Paritaire des Métiers Techniques du Bâtiment de Genève (CPMBG) est une association d'utilité publique regroupant les partenaires sociaux du secteur technique du bâtiment, à savoir les associations professionnelles du Groupement MBG ainsi que TECH-BAT et le syndicat UNIA.

Elle veille à la bonne application de la Convention Collective de Travail (CCT MBG) et de la Convention Collective de Retraite Anticipée (CC RAMB). La CPMBG a pour mission de négocier les évolutions de ces conventions, de contrôler les conditions de travail et de promouvoir la formation professionnelle.

Elle joue également un rôle clé dans la lutte contre le travail au noir, notamment en ce qui concerne les entreprises étrangères et les travailleurs détachés. En partenariat avec les autorités genevoises, la CPMBG s'assure que les règles conventionnelles sont respectées par toutes les entreprises du secteur à Genève.