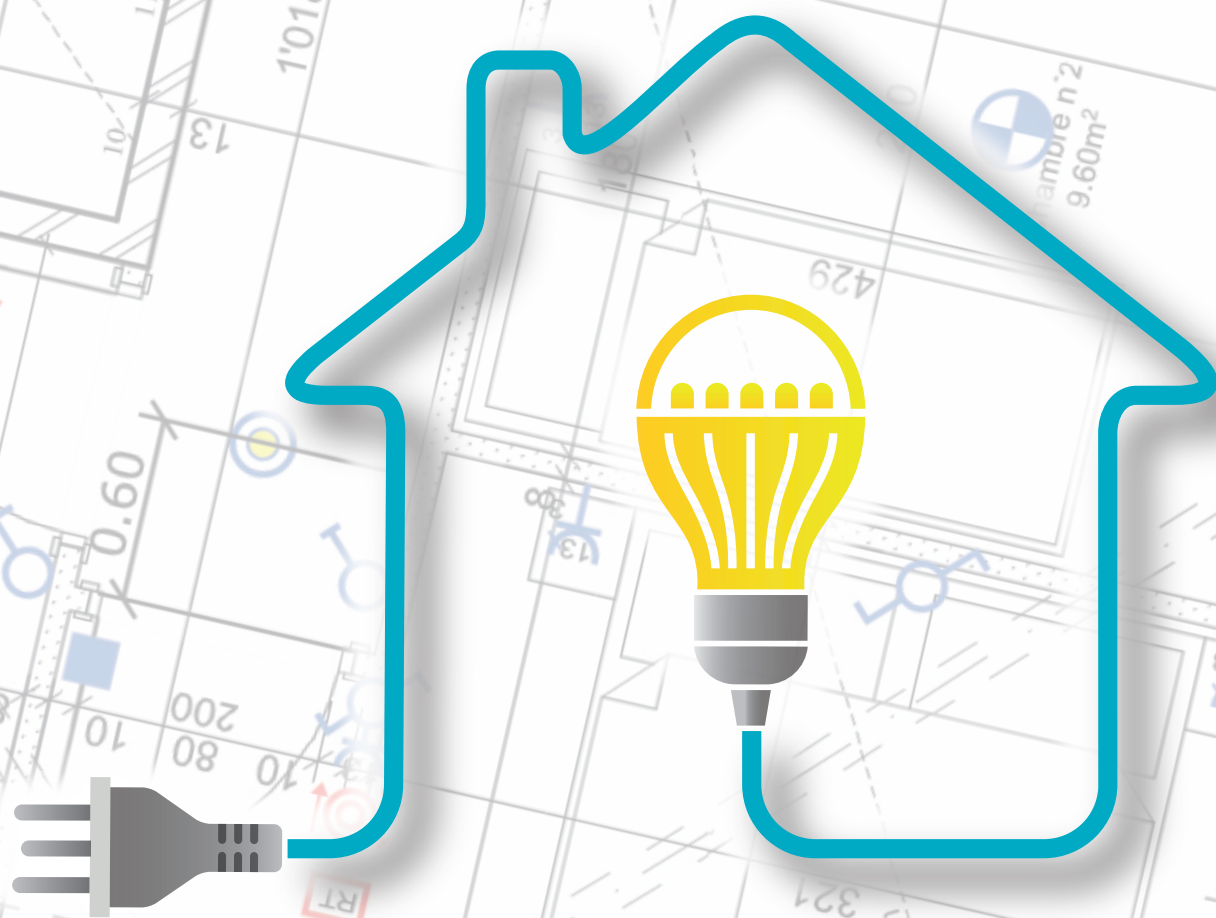


Convention collective de travail

des
métiers de l'électricité
du canton du Valais



2018–2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2018 – 2023

DES MÉTIERS DE L'ÉLECTRICITÉ DU CANTON DU VALAIS

conclue entre

**L'ASSOCIATION VALAISANNE
DES INSTALLATEURS-ÉLECTRICIENS (AVIE)**

d'une part, et

**LES SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS
(SCIV-SYNA)**

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

I.	BUT ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
	But	5
	Champ d'application	5
	Collaboration entre les parties	6
II.	ENGAGEMENT ET RÉSILIATION.....	6
	Temps d'essai - Résiliation du contrat de travail	6
	Non-entrée en service - Abandon d'emploi	7
	Restriction au droit de l'employeur de résilier le contrat	7
	Restrictions au droit du travailleur de résilier le contrat	8
III.	OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR (DEVOIRS GÉNÉRAUX).....	8
	Obligations et responsabilités de l'employeur.....	8
	Obligations et responsabilités du travailleur	9
	Sécurité au travail	9
	Interdiction du travail illicite	10
IV.	DURÉE DU TRAVAIL	10
	Durée du travail	10
V.	VACANCES ET JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	11
	Vacances.....	11
	Jours fériés payés	12
	Caisse de vacances et jours fériés	13
	Congés non payés.....	13
VI.	CLASSIFICATION DES FONCTIONS, SALAIRES MINIMA, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT	13
	Classification des fonctions	13
	Salaires.....	14
	Treizième salaire	14
	Heures supplémentaires	15
	Indemnités de déplacement.....	15
	Période de paie et de retenue	16
VII.	ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES	16
	Allocations pour enfants	16
	Absences justifiées	16
VIII.	ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE, SERVICE CIVIL ET FONCTION PUBLIQUE.....	17
	Service militaire	17
	Protection civile	17
	Service civil.....	17
	Accomplissement d'une fonction publique.....	17
IX.	ASSURANCES	18
	Assurance-accidents	18
	Assurance-maladie	18
	Prévoyance professionnelle.....	20
	Préretraite professionnelle.....	20

X. INDEMNITÉS SPÉCIALES	20
Décès du travailleur	20
XI. CAS SPÉCIAUX.....	21
Exceptions concernant l'engagement temporaire d'étudiants	21
Travailleurs déplacés à l'étranger	21
XII. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CCT	22
Paix du travail	22
Exécution commune	22
Adhésion des dissidents à la CCT	22
XIII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE.....	22
Institution	22
Organisation	23
Tâches et attributions de la CPP	24
Tâches et attributions de la CPP restreinte	24
XIV. APLANISSEMENT DES DIFFÉRENDS.....	25
Procédure de conciliation	25
Respect de la CCT et litiges entre les associations.....	25
XV. CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES / GARANTIE FINANCIÈRE	25
Contribution aux frais d'application de la CCT et aux frais de perfectionnement professionnel	25
Amendes conventionnelles.....	26
Garantie financière	26
XVI. DISPOSITIONS FINALES.....	27
Modification de la CCT	27
Durée de la CCT.....	27
Interprétation de la CCT	27

CONVENTION SUR LES SALAIRES

I. SALAIRES	29
Salaires minima.....	29
Indexation	30
Exceptions.....	30
II. DISPOSITIONS FINALES.....	30
Rattachement de la présente convention à la CCT de base	30
Durée.....	31
Résiliation	31

Plan d'assurance prévoyance professionnelle des métiers de l'électricité du canton du Valais ... 33

Registre alphabétique des matières..... 35-37

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

But

La convention a pour but de développer en commun les professions d'installateur-électricien, d'électricien de montage, d'automaticien, de monteur-automaticien, par la réglementation des conditions de travail, le maintien de la paix du travail et une collaboration loyale et durable entre employeurs et travailleurs.

Art. 2

Champ d'application

1. La présente convention collective de travail (ci-après CCT) est valable sur tout le territoire du canton du Valais.
2. Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent directement à tous les employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) et leurs travailleurs à titre stable ou occasionnel, quel que soit le mode de rémunération effectuant :
 - a) des installations électriques et/ou techniques de télécommunication/de communication et/ou
 - b) d'autres installations qui sont assujetties à la loi sur les installations électriques ainsi qu'à l'ordonnance sur les installations à basse tension, et/ou
 - c) les activités suivantes, liées aux installations électriques :
 - tirages de câbles électriques ou fibres de verre;
 - montages de supports de câbles;
 - travaux de gainage;
 - conduites pneumatiques et hydrauliques dans le domaine MCR;
 - installations de TED, IT et fibres de verre;
 - fabrication de tableaux électriques;
 - partie électrique d'installations de photovoltaïque jusqu'au point d'injection à basse tension.
3. Les dispositions de la CCT concernant le temps de travail, les modalités de rémunération et la retraite anticipée s'appliquent aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire et à leurs travailleurs ainsi qu'aux entreprises étrangères et à leurs travailleurs qui exécutent ou font exécuter des travaux dans le canton du Valais.
4. La CCT et la convention sur les salaires s'appliquent également aux travailleurs occupés sur le territoire du canton du Valais par une entreprise sise hors canton.

5. Les entreprises d'autres branches ou particuliers qui exécutent pour des tiers, même à titre occasionnel ou accessoire, les travaux mentionnés au chiffre 2, sont tenus de respecter la CCT.
6. La CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, au personnel administratif, aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle, au personnel technique ainsi qu'aux cadres supérieurs titulaires d'une maîtrise fédérale ou d'un diplôme d'ingénieur.
7. Elle ne s'applique pas non plus aux titulaires d'un brevet fédéral à condition que ces derniers exercent une fonction dirigeante.

Art. 3

Collaboration entre les parties

1. Les parties s'engagent à travailler en commun au développement des professions désignées à l'article 2 de la convention sur les salaires.
2. A cet effet, elles conviennent en particulier de promouvoir les métiers, de combattre la concurrence déloyale et l'avalissement des prix, par tous les moyens propres à maintenir des professions saines et productives. De plus, elles s'engagent à collaborer étroitement dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels et à élever le niveau de la capacité professionnelle.
3. D'entente entre les parties, des enquêtes peuvent être faites pour l'établissement d'une statistique commune des salaires. Les employeurs et les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de renseigner véridiquement et complètement la commission chargée de l'enquête. Cette commission pourra vérifier les renseignements obtenus ou les faire vérifier.

II. ENGAGEMENT ET RÉSILIATION

Art. 4

Temps d'essai - Résiliation du contrat de travail

1. Le premier mois après l'engagement est considéré comme temps d'essai. Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié en tout temps sept jours calendaires d'avance pour la fin d'une semaine de travail.
2. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.
3. Le congé doit être donné par écrit. A la demande de l'une des parties, il sera motivé.

4. Pour les employés qui ont 10 ans d'activité dans l'entreprise et 55 ans, le délai de congé est de 6 mois à condition que l'entreprise ne se trouve pas dans une situation économique qui l'oblige à réduire son effectif habituel et fixe de plus de 10 %.

Art. 5

Non-entrée en service - Abandon d'emploi

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel convenu. Il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire selon décision du juge.

Art. 6

Restriction au droit de l'employeur de résilier le contrat

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service militaire, un service de protection civile obligatoire ou un service civil à teneur de la législation fédérale ni, pour autant que ce service ait duré plus de onze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
 - b) aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance accidents obligatoire ou de l'assurance maladie. Si à l'épuisement des prestations de l'assurance, le travailleur n'est pas en mesure de reprendre son activité, le contrat de travail peut être résilié selon les délais légaux, sauf autres cas de protection résultant du présent article ;
 - c) durant 720 jours en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité à plein temps dans l'entreprise (horaire complet avec rythme de travail adapté) ;
 - d) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une travailleuse;
 - e) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale ;
 - f) durant 120 jours au cours de la 1ère année de service, durant 180 jours de la 2ème à la 5ème année de service et durant 270 jours à partir de la 6ème année de service, en cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et en cas de disponibilité partielle dans l'entreprise (horaire réduit).

2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que ce délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. L'employeur ne peut pas exiger la prise de vacances pendant le délai de congé si le délai est de moins de trois mois.

Art. 7

Restrictions au droit du travailleur de résilier le contrat

1. Après le temps d'essai, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'article 6 et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
2. L'article 6 alinéa 2 est applicable par analogie.

III. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR (DEVOIRS GÉNÉRAUX)

Art. 8

Obligations et responsabilités de l'employeur

L'employeur est tenu :

- a) de traiter les travailleurs correctement, de les renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter et de répartir les tâches selon les capacités professionnelles des travailleurs et les fonctions qu'ils occupent dans l'entreprise;
- b) de mettre à temps à disposition des travailleurs, et en bon état, les matériaux, l'outillage et les pièces nécessaires à l'exécution régulière des commandes. L'outillage est fourni aux travailleurs avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clef;
- c) d'accorder aux travailleurs le temps nécessaire au maintien en état du chantier et de l'outillage pendant l'horaire de travail, de remédier le plus tôt possible aux défauts de l'outillage signalés par les travailleurs;
- d) de tenir à disposition une pharmacie pourvue du matériel nécessaire maintenu en bon état;
- e) de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs;

- f) pour toute heure ou fraction d'heure d'absence non autorisée, les employeurs ont le droit d'opérer une réduction de salaire proportionnelle ;
- g) de tenir à disposition de la Commission professionnelle paritaire les rapports de chantiers de chaque travailleur. Ces rapports contiendront les informations suivantes : nom du collaborateur, nom du chantier, localisation, heures travaillées.

Art. 9

1. Obligations et responsabilités du travailleur

Le travailleur est tenu :

- a) d'exécuter les travaux qui lui sont confiés selon les règles professionnelles;
- b) de remettre en ordre, à ses frais, tous les travaux mal exécutés ou non conformes aux prescriptions, s'il a commis une faute intentionnelle ou une négligence;
- c) d'avoir soin du matériel, des outils, ainsi que des machines qui lui sont confiés et, s'il y a lieu, d'en annoncer immédiatement les détériorations;
- d) de se conduire correctement à l'égard de toute personne avec laquelle il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout comportement qui puisse nuire à l'employeur ou provoquer des réclamations;
- e) de s'abstenir, pour la santé et la sécurité, de fumer et de consommer des boissons alcooliques, des stupéfiants et autres substances illicites durant le travail;
- f) d'avertir immédiatement son chef s'il est empêché de travailler;
- g) d'observer strictement l'horaire de travail.

2. Sécurité au travail

- a) Le travailleur et l'employeur s'engagent à appliquer toutes les consignes de sécurité dictées par l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnels (OPA).
- b) Le travailleur s'engage à appliquer toutes les consignes de sécurité dictées par l'entreprise.
- c) Les parties qui n'appliquent pas régulièrement les consignes prévues à l'alinéa 2 s'exposent à des sanctions.

Art. 10

Interdiction du travail illicite

1. Il est interdit aux travailleurs d'effectuer des travaux professionnels rémunérés ou non pour le compte de tiers pendant le temps libre et les vacances, dans la mesure où ils lèsent les intérêts de l'employeur.
2. Le travailleur qui enfreint le premier alinéa de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'aurait mis en garde par écrit, un juste motif de renvoi immédiat.
3. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite est puni d'une amende en vertu de l'article 42 CCT. L'amende est retenue sur le salaire et son montant est mis à la disposition du fonds paritaire.
4. Une amende au sens de l'article 42 CCT touchera l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail illicite.
5. Les contrôles réguliers pour déceler le travail illicite sont de la compétence de la Commission professionnelle paritaire. Les suspicions de travail au noir sont déférées à l'autorité compétente.

IV. DURÉE DU TRAVAIL

Art. 11

Durée du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41 h ½.
2. a) L'horaire peut être prolongé de 5 heures par semaine en cas de salaire horaire et de 7 heures par semaine en cas de salaire mensuel, sans majoration de salaire. Au-delà de ces heures prolongées, une majoration de salaire de 25% est due.

b) En cas de salaire mensuel constant, les 100 premières heures supplémentaires annuelles de travail effectuées pour un emploi à 100% ne donnent pas le droit à un supplément de salaire de 25%. Elles sont payées au tarif normal ou compensées par un congé payé d'une durée équivalente par l'employeur, d'entente avec le travailleur. En cas de prise d'emploi en cours d'année ou d'activité à temps partiel, les heures mentionnées ci-dessus sont calculées au prorata temporis. Les employeurs doivent tenir un registre du temps de travail pour chaque travailleur. La balance des heures est reportée mensuellement sur la fiche de salaire.

3. Toutefois, les heures supplémentaires non compensées au 31 décembre seront payées ou compensées par un congé de durée équivalente, avec l'accord du travailleur, jusqu'au 30 avril de l'année suivante.
4. L'arrivée tardive et tout départ avant l'heure seront déduits.
5. La pause matinale est limitée à un quart d'heure.
6. Cette pause n'est pas payée.
7. Dans des cas de force majeure, la Commission professionnelle paritaire peut autoriser les entreprises à réduire temporairement la durée usuelle du travail journalier, cela sans compensation de salaire. Les demandes dans ce sens doivent être adressées à la commission, par écrit, avec motifs à l'appui, au moins 15 jours à l'avance.

V. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Art. 12

Vacances

1. Les travailleurs ont droit annuellement aux vacances payées suivantes :
 - Dès 20 ans révolus et jusqu'à 54 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées.
 - Dès le 1er janvier de l'année des 55 ans, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées.
2. Les travailleurs occupés dans les entreprises soumises aux Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens sont indemnisés sur la base du barème suivant :
 - 5 semaines de vacances payées = indemnité forfaitaire de 11,30% du salaire correspondant aux heures effectives de travail.
 - 6 semaines de vacances payées = indemnité forfaitaire de 13,85% du salaire correspondant aux heures effectives de travail.
3. Pour les travailleurs des autres entreprises, on applique les règles suivantes :
 - a) une semaine de vacances donne droit au salaire correspondant à celui d'une semaine normale de travail;

- b) si, au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois complet d'absence et les suivants. Les cours de répétition obligatoires ne comptent pas comme interruption;
 - c) les travailleurs entrant dans une entreprise ou la quittant au cours de l'année civile ont droit à des vacances en proportion du temps pendant lequel le contrat de travail a été en vigueur durant l'année civile d'entrée ou de sortie;
 - d) si le travailleur résilie le contrat, il ne peut prendre les vacances auxquelles il a encore droit qu'avec l'assentiment de l'employeur pendant le délai de congé. Si les rapports de service sont résiliés par l'employeur, le travailleur peut prendre pendant le délai de congé les vacances qui lui sont encore dues. Les vacances qui ne peuvent être prises pendant le délai de congé sont indemnisées en espèces.
- 4. En règle générale, les vacances ne sont pas fractionnées et doivent être accordées pendant l'année civile correspondante mais au plus tard au cours de l'année suivante. Pour tous les travailleurs, elles comprennent au moins deux semaines consécutives. Le travailleur doit s'entendre à temps avec l'employeur pour fixer la date des vacances.
 - 5. Il est interdit de transformer des jours de chômage en jours de vacances.
 - 6. Les jours fériés payés ne comptent pas comme jours de vacances.

Art. 13

Jours fériés payés

- 1. Le travailleur a droit au salaire pour chacun des jours fériés ci-après, à moins qu'ils ne tombent sur un samedi ou un dimanche : Nouvel-An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
- 2. Les travailleurs occupés dans les entreprises soumises aux Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens ont droit à une indemnité forfaitaire pour les jours fériés égale à 3 % du salaire brut de base (heures effectives).
- 3. Pour les travailleurs des autres entreprises, l'indemnité journalière est égale au salaire de 8.3 heures.

Art. 14

Caisse de vacances et jours fériés

1. En vue d'établir une compensation équitable des indemnités de vacances et jours fériés, il est institué une caisse patronale de vacances et jours fériés, sise à Sion, à laquelle les entreprises du Valais ont l'obligation de décompter.
2. L'employeur verse à cette caisse, chaque mois, une contribution fixée par la caisse et calculée en % sur le salaire brut de base de tous ses travailleurs.
3. Pour le surplus, le règlement de la caisse fixe les modalités d'application des présentes dispositions.
4. Dans les entreprises non affiliées aux Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens à Sion, les indemnités de vacances et de jours fériés sont versées directement par l'employeur aux travailleurs à la veille de la période de vacances.

Art. 15

Congés non payés

D'entente entre l'employeur et le travailleur, le 1er mai peut être totalement ou partiellement chômé. Les heures de travail perdues sont compensées dans les deux semaines.

VI. CLASSIFICATION DES FONCTIONS, SALAIRES MINIMA, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

Art. 16

Classification des fonctions

Les travailleurs sont répartis selon la classification suivante :

Classe 1 : Collaborateur sans formation professionnelle dans la branche
(Aide électricien)

Classe 2 : Electricien de montage CFC/ monteur-automaticien CFC

Classe 2a : Electricien de montage CFC/ monteur-automaticien CFC de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise)

Classe 3 : Installateur-électricien CFC/ automaticien CFC

Classe 3a : Installateur-électricien CFC/ automaticien CFC de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise)

Classe 4 : Spécialiste en télécommunications ou MCR (Télématicien)

Classe 4a : Spécialiste en télécommunications ou MCR (Télématicien) de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise)

Classe 5 : Chef de chantier
Installateur-électricien CFC avec certificat monteur spécialisé ou ayant subi avec succès l'examen de chef de chantier. Trois ans de pratique sont exigés.

Art. 17

Salaires

1. Le salaire est fixé d'un commun accord avant l'entrée en service.
2. Les parties contractantes adaptent les salaires réels et fixent les salaires minima chaque année. Ceux-ci font l'objet d'une convention sur les salaires qui fait partie intégrante de la CCT.
3. Chaque entreprise désigne ses travailleurs rétribués au mois d'entente avec eux, au salaire mensuel constant ou au salaire horaire.

Les heures mentionnées à l'article 11 alinéa 1 CCT sont dues pour un emploi à 100%. En cas d'activité partielle ou effectuée sur une partie de l'année, les heures dues sont calculées prorata temporis. Demeure réservé l'article 11 alinéa 7 CCT.

4. Si, pour une raison quelconque, le travailleur ne peut fournir un travail suffisant ou s'il est classé dans une catégorie de salaire ne correspondant pas à ses capacités professionnelles, l'employeur peut demander une dérogation de salaire à la Commission professionnelle paritaire restreinte. Il n'est pas permis d'invoquer la CCT pour réduire les salaires supérieurs aux minima qu'elle garantit.
5. Demeurent réservés les cas des travailleurs bénéficiant d'une indemnité journalière ou d'une rente d'une institution d'assurance. Dans un tel cas, le salaire est fixé librement entre l'employeur et le travailleur. Ce salaire fait l'objet d'un accord soumis à la Commission professionnelle paritaire restreinte.

Art. 18

Treizième salaire

1. Le travailleur a droit, en fin d'année, à un treizième salaire.
2. Le treizième salaire est égal à 8.33 % du salaire AVS.

3. Le treizième salaire ne donne pas droit à des prestations accessoires de l'employeur ou des caisses sociales. Ces dernières ne perçoivent pas de contributions sur la treizième. Demeurent réservées les dispositions légales et réglementations différentes.
4. Le solde du treizième salaire est versé fin janvier de l'année suivante au plus tard.

Art. 19

Heures supplémentaires

1. Le travail du samedi et du dimanche est interdit.

Il ne sera exécuté du travail de nuit, du soir, du samedi, qu'en cas de nécessité urgente et sur annonce à la Commission professionnelle paritaire restreinte, laquelle est compétente pour octroyer l'autorisation. L'article 19 LTR est réservé.

2. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures accomplies entre 6 et 23 heures et prolongeant l'horaire hebdomadaire au-delà de la durée fixée à l'article 11 alinéa 1 CCT.
3. Le salaire sera majoré :
 - a) de 25 % pour les heures supplémentaires normales de 6 à 23 heures;
 - b) de 25 % pour le travail du soir accompli un jour ouvrable entre 18 et 23 heures et pour autant que ces heures dépassent l'horaire journalier (8.3 h) ou la durée hebdomadaire (41 h ½) prévue à l'article 11 alinéa 1 CCT;
 - c) de 50 % pour le travail de nuit de 23 à 6 heures et le travail du dimanche et jours fériés.

Art. 20

Indemnités de déplacement

1. Le travailleur qui utilise son vélo sur ordre de son employeur reçoit une indemnité de Fr. 16.- par mois selon entente.
2. Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, utilise sa voiture personnelle pour des courses de service a droit à une indemnité de 65 cts par kilomètre, tous frais et toutes assurances étant compris dans cette indemnité forfaitaire. Le travailleur conclura notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée ainsi qu'une assurance occupants. A la demande de l'employeur, il devra cependant accepter de transporter des travailleurs et du matériel et équiper sa voiture d'un porte-bagages. S'il utilise un deux-roues motorisé, il aura droit à une indemnité de 30 cts par kilomètre.

3. Si le chantier est situé à plus de 8 kilomètres de l'atelier et du domicile du travailleur, l'employeur paiera à ce dernier une indemnité compensatoire de Fr. 18.- pour le repas chaud de midi. Si le travailleur renonce au repas chaud organisé par l'employeur sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due. Le temps passé en déplacement est payé au tarif normal de travail et ne donne pas lieu à une majoration.
4. Si le travailleur doit coucher hors de chez lui, l'employeur est tenu de lui payer une chambre et une pension convenables, y compris les dimanches et jours fériés.
5. Le travailleur peut rentrer chez lui tous les deux dimanches aux frais de l'employeur; le temps de retour au chantier est considéré comme temps de travail.
6. Lors de conditions particulières, telles que localités avec prix de pension élevé, stations touristiques, etc., des conventions spéciales demeurent réservées.

Art. 21

Période de paie et de retenue

Le salaire est versé sur un compte salaire, assorti d'un décompte détaillé, pour le cinquième jour ouvrable du mois suivant au plus tard. Le travailleur est tenu de vérifier si le montant est exact. En cas d'erreur, il s'empresse d'en informer l'employeur ou son représentant.

VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES

Art. 22

Allocations pour enfants

Tout travailleur soumis à la CCT reçoit les allocations familiales conformément à la loi cantonale en vigueur et aux règlements des caisses.

Art. 23

Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à des indemnités journalières correspondant au salaire perdu, selon les normes suivantes :
 - a) deux indemnités à l'occasion de son mariage;
 - b) quatre indemnités en cas de naissance d'un enfant;

- c) trois indemnités en cas de décès de son épouse, de son enfant, d'un frère ou d'une sœur, de ses parents ou de ses beaux-parents;
 - d) une indemnité en cas de décès des grands-parents, d'un beau-fils ou d'une belle-fille;
 - e) supprimé ;
 - f) une indemnité pour la journée d'information militaire et la journée de recrutement;
 - g) une indemnité en cas de déménagement une fois par année.
2. L'indemnité journalière est égale au salaire de 8.3 heures.
 3. Les indemnités pour absences justifiées sont versées à l'ayant-droit sur présentation d'un justificatif (acte de mariage, acte de naissance, acte de décès, etc.). Ces indemnités sont versées par les caisses sociales reconnues conformément aux règlements de ces caisses.

VIII. ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE, SERVICE CIVIL ET FONCTION PUBLIQUE

Art. 24

Service militaire

Protection civile

Service civil

Accomplissement d'une fonction publique

1. Pour autant que le contrat de travail dure plus de trois mois ou ait été conclu pour plus de trois mois, le travailleur a droit aux allocations suivantes :
 - a) pendant l'école de recrues, en qualité de recrue :
 - célibataire sans obligation légale d'entretien : 50 % du salaire
 - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien : 80 % du salaire
 - b) pendant les autres périodes de service militaire obligatoire et jusqu'à 30 jours : 100 % du salaire
 - c) pendant les autres périodes de service militaire obligatoire de durée plus longue, dès le 31ème jour :
 - célibataire sans obligation légale d'entretien : 50 % du salaire
 - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien : 80 % du salaire.
2. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.

3. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures ou jours d'absences qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique. Cette indemnité est versée pour une durée limitée et au maximum pour quatre semaines par année civile de service, déduction faite des jetons de présence et des indemnités que le travailleur peut toucher. Demeurent réservées les obligations plus étendues pouvant incomber à l'employeur en vertu de la loi (article 324a CO).
4. Les indemnités précitées sont prises en charge par les caisses sociales reconnues selon les modalités fixées par les règlements desdites caisses.

IX. ASSURANCES

Art. 25

Assurance-accidents

1. Chaque travailleur doit être assuré conformément à la loi fédérale en la matière (LAA).
2. Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge des travailleurs.
3. En cas d'accidents ou de maladie professionnelle reconnus par la LAA (SUVA), le travailleur a droit au 80 % du salaire perdu le jour de l'accident et les deux jours suivants. Demeurent réservées les dispositions équivalentes ou plus favorables des règlements des caisses sociales définies à l'article 29 CCT.

Art. 26

Assurance-maladie

1. L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance collective, les travailleurs pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. Avec leur accord, il affine les travailleurs auprès de l'assurance-maladie professionnelle pour l'assurance des soins.
2. Les conditions de l'assurance de l'indemnité journalière doivent être conformes aux normes énoncées ci-après :
 - L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité.
 - Pour toutes absences de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical.
 - Les deux premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés.

- L'employeur peut conclure une assurance pour perte de gain avec prestations différées de 30 jours. Pendant cette période, il doit verser au travailleur le 80 % du salaire à partir du premier jour.
 - Les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.
 - En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant 720 jours. La couverture d'assurance est maintenue pour la couverture résiduelle.
 - Lorsque l'indemnité journalière est réduite par suite d'une surindemnisation, la personne atteinte d'une incapacité de travail a droit à l'équivalent de 720 indemnités journalières complètes. Les délais relatifs à l'octroi des indemnités journalières sont prolongés en fonction de la réduction.
 - L'indemnité journalière correspond au 80 % du salaire brut perdu. Elle est calculée sur la base du salaire horaire moyen réalisé pendant les douze semaines de travail précédant la maladie selon l'horaire normal de travail prévu par la CCT.
 - Lorsqu'un assuré doit quitter l'assurance collective, il a la possibilité de passer à l'assurance individuelle, dans les 30 jours, à partir de l'information écrite que la caisse lui adresse.
3. Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalant au paiement du salaire au sens des articles 324a et 324b CO.
 4. Les conditions de l'assurance des soins doivent être conformes aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) et comprendre les prestations complémentaires définies dans le règlement prévu sous chiffre 7.
 - Les prestations complémentaires sont également accordées en cas d'accident à titre subsidiaire.
 - Le travailleur qui cesse son activité auprès d'une entreprise affiliée peut rester membre de l'assurance professionnelle tant qu'il touche des prestations d'une assurance sociale et qu'il n'est pas assuré auprès d'une autre assurance-maladie.
 5. L'employeur ne peut être tenu pour responsable si les prestations définies dans le règlement mentionné sous chiffre 7 ne sont pas servies au travailleur ayant délibérément choisi de ne pas s'affilier à l'assurance-maladie professionnelle.
 6. L'employeur verse intégralement les primes à l'assurance-maladie instituée par la profession. La prime pour l'assurance des soins est entièrement à la charge du travailleur. La prime pour l'indemnité journalière est répartie à raison d'un tiers à la charge du travailleur et de deux tiers à la charge de l'employeur. La part des primes du travailleur est retenue chaque mois sur le salaire.
 7. Un règlement faisant partie intégrante de la CCT fixe les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Art. 27

Prévoyance professionnelle

Tous les travailleurs soumis à la CCT doivent être affiliés à une institution de prévoyance dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par les caisses instituées par la profession.

Art. 28

Préretraite professionnelle

1. Tous les travailleurs occupés dans les entreprises du Valais doivent être affiliés à une institution de préretraite dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pour-cent du salaire AVS.
3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa préretraite professionnelle.
4. Si la cotisation d'une institution de préretraite particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse RETAVAL, il ne peut pas être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL sur le salaire du travailleur.
5. L'employeur a l'obligation d'annoncer tous les travailleurs à une institution de préretraite professionnelle dès le 1er jour de travail, à l'annonce du premier salaire mais au maximum à la fin du mois en cours.

X. INDEMNITÉS SPÉCIALES

Art. 29

Décès du travailleur

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur.
2. L'employeur doit payer le salaire pour le mois au cours duquel est survenu le décès. De plus, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, l'employeur paie un mois supplémentaire.

Si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur paie le salaire pour deux mois en plus du mois au cours duquel est survenu le décès.

3. L'indemnité précitée est prise en charge par les caisses sociales reconnues selon les modalités fixées par les règlements desdites caisses.

XI. CAS SPÉCIAUX

Art. 30

Exceptions concernant l'engagement temporaire d'étudiants

1. Les salaires des étudiants engagés en qualité de travailleurs pendant les vacances scolaires, pour une durée maximale de deux mois, ne sont pas déclarés aux caisses de vacances et jours fériés payés, d'absences justifiées et service militaire, d'assurance-maladie ainsi qu'aux caisses de retraite et de préretraite. Ils ne sont pas soumis non plus à la contribution selon l'article 41.
2. Les travailleurs sujets de ces exceptions n'ont droit à aucune prestation des caisses d'assurance citées sous chiffre 1 du présent article.
3. Le salaire est fixé d'entente entre les parties.
4. Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle.

Art. 31

Travailleurs déplacés à l'étranger

1. Pour tenir compte de conditions particulières liées à un engagement à l'étranger, les entreprises et les travailleurs peuvent déroger, par accord écrit, aux dispositions de la CCT notamment en matière de durée de travail et de paiement des heures supplémentaires, tout en respectant au minimum les conditions locales de travail.
2. Le contrat ne devra porter atteinte à aucun des droits du travailleur en matière d'assurances sociales.
3. En cas de différend entre l'employeur et le travailleur, relatif à l'application de clauses dérogeant à la CCT, la Commission professionnelle paritaire intervient en qualité d'instance de conciliation et d'arbitrage.

XII. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CCT

Art. 32

Paix du travail

1. Les associations contractantes, les employeurs et les travailleurs sont tenus d'observer la paix absolue du travail. Ils s'abstiendront donc de toute mesure de lutte, telle que grève, lock-out, etc.
2. De plus, les parties signataires s'engagent à renoncer, pendant la durée de validité de la CCT et encore trois mois après son expiration, à toute polémique de presse concernant les négociations ou les rapports entre employeurs et travailleurs.

Art. 33

Exécution commune

En vertu de l'article 357b CO, les associations contractantes peuvent exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la CCT. Elles chargent la Commission professionnelle paritaire de faire respecter ce droit. Cette dernière pourra déléguer à des tiers expressément autorisés par elle la compétence de contrôler sur place l'exécution de la CCT. Cette Commission est chargée de requérir l'extension de force obligatoire de cette CCT auprès des instances compétentes.

Art. 34

Adhésion des dissidents à la CCT

Les employeurs et travailleurs non membres des associations d'employeurs et travailleurs ont la possibilité de participer à la CCT (selon article 356b CO) par la signature d'une déclaration de soumission à la CCT et le paiement d'une cotisation. Les accords conclus entre les parties contractantes, ainsi que les décisions de la Commission professionnelle paritaire, leur sont communiqués par écrit et sont alors obligatoires pour eux.

XIII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art. 35

Institution

1. Il est institué une Commission professionnelle paritaire (ci-après CPP) composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.

2. La CPP élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. Le secrétariat de la CPP est administré par le Bureau des Métiers.
4. La CPP est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La CPP délègue une partie de ses pouvoirs à une CPP restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (article 38) et du secrétaire de la CPP avec voix consultative.

Art. 36

Organisation

1. Dans la règle, la CPP se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la CCT en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut se faire par téléphone, par fax ou par e-mail.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la CPP peuvent assister aux séances de la CPP. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la CPP si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la CPP.
3. La CPP est habilitée à prendre des décisions si, de chaque partie (délégation des employeurs et délégation des travailleurs) trois représentants au moins sont présents. Pour être valables, les décisions doivent être prises à la majorité des voix. Chaque membre a une voix, le secrétaire a une voix consultative. En cas d'égalité des voix, l'objet est remis à l'ordre du jour de la prochaine séance ou est retiré. Les membres de la CPP sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.
4. Les dépenses de la CPP sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la CCT (article 41) et les amendes conventionnelles (article 42).
5. Les travaux de secrétariat de la CPP incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la CPP, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la CPP.
6. Le secrétaire relate les délibérations de la CPP en un procès-verbal qui devra être signé par lui-même et le président. Le procès-verbal doit être remis aux membres de la CPP, comme aussi aux associations signataires de la CCT.

Art. 37

Tâches et attributions de la CPP

Les tâches de la CPP sont les suivantes :

- a) elle veille à l'application des dispositions de la CCT. Elle peut, à cet effet, organiser des contrôles;
- b) elle invite l'employeur à verser immédiatement les prestations dues et à donner les jours de congé payés qu'il n'aurait pas accordés;
- c) elle gère le fonds paritaire;
- d) elle organise la révision des comptes, effectuée par des représentants des travailleurs tant que la gestion est assurée par l'association patronale;
- e) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la CCT;
- f) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (article 41) et en gère le produit;
- g) elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles (article 42), les encaisse, si besoin est, par voie légale, et les gère;
- h) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;
- i) elle favorise la formation professionnelle et finance des cours de perfectionnement professionnel;
- j) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;
- k) elle accorde les autorisations prévues aux articles 11, 17 et 19 CCT.

L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

Art. 38

Tâches et attributions de la CPP restreinte

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la CPP restreinte, notamment :

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
 - en procédant à une tentative de conciliation
 - en se prononçant, en première instance, sur les différends

- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la CCT
- c) les tâches définies aux articles 11, 17, 19 et 33 CCT.

XIV. APLANISSEMENT DES DIFFÉRENDS

Art. 39

Procédure de conciliation

1. Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la CCT et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la CPP restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
2. En cas de non-conciliation, la CPP restreinte en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend devant l'office compétent.

Art. 40

Respect de la CCT et litiges entre les associations

1. Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la CCT.
2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la CCT sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

XV. CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES / GARANTIE FINANCIÈRE

Art. 41

Contribution aux frais d'application de la CCT et aux frais de perfectionnement professionnel

1. Les employeurs et les travailleurs sont tenus de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la CCT, à savoir :
 - a) employeurs : Fr. 150.- plus 0,5 % de la somme des salaires versés l'année précédente, mais au maximum Fr. 3'000.-
 - b) travailleurs : 0.8 % du salaire AVS.
2. Supprimé

3. Les employeurs doivent verser leur contribution au plus tard jusqu'au 30 juin de chaque année. Les contributions des travailleurs sont retenues sur chaque paie et elles sont versées au fonds paritaire.
4. Le produit de ces contributions est utilisé :
 - a) tant que c'est nécessaire, pour la couverture des frais d'application de la CCT;
 - b) pour le surplus, pour le perfectionnement professionnel des employeurs et des travailleurs, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations. Un règlement d'application des fonds paritaires est établi par la CPP.
5. Le fonds paritaire est géré par le secrétariat du Bureau des Métiers, sis à Sion. Ce dernier soumettra un rapport financier annuel à la CPP.

Art. 42

Amendes conventionnelles

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'une amende de Fr. 10'000.- au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.
2.
 - a) Pour les infractions à l'interdiction du travail du samedi l'employeur est passible d'une amende de Fr. 500.- par travailleur.
 - b) Pour les infractions relevant de l'interdiction du travail illicite ou de la concurrence déloyale, le travailleur est passible d'une amende de Fr. 1'000.-.
 - c) Dans le cas où le travail illicite est le fait d'une entreprise, celle-ci est également passible d'une amende cumulative de Fr. 1'000.- par travailleur.

En cas de récidive ces montants peuvent être doublés.

3. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la CCT. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.

Art. 43

Garantie financière

1. Afin d'assurer une mise en sécurité des amendes conventionnelles, des différences de salaires par rapport aux minima conventionnels, le non paiement des charges sociales ainsi que des frais de contrôle et administratifs en rapport avec cette CCT, une caution de Fr. 10'000.- peut être perçue à chaque entreprise ou département d'entreprise travaillant dans un domaine soumis à cette CCT.

2. Cette caution est déposée par une entreprise et peut être couverte soit par une banque ou une assurance suisse ou un fonds professionnel suisse issu d'associations ayant signé une CCT.
3. Si les circonstances ayant requis le dépôt de la caution ne sont pas remplies 18 mois après son dépôt, elle est restituée à l'entreprise.

XVI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 44

Modification de la CCT

Les parties contractantes peuvent apporter des modifications aux dispositions de la CCT pendant sa durée de validité ou conclure des avenants complémentaires. Toutes les ententes complémentaires convenues sont incorporées automatiquement à la CCT et sont applicables aux membres des associations contractantes comme aux signataires individuels. Elles peuvent faire l'objet d'une demande d'extension du champ d'application.

Art. 45

Durée de la CCT

1. Les présentes modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2018 et la CCT est prolongée jusqu'au 31 mai 2023.
2. Les partenaires contractants peuvent, par lettre recommandée, résilier la convention sur les salaires au moins 3 mois avant le 31 décembre de chaque année, la première fois le 30 septembre 2022. En cas d'extension de la CCT, les parties s'entendent pour que la dénonciation ne prenne effet qu'au terme de la validité de la décision d'extension de la CCT.

Art. 46

Interprétation de la CCT

1. En cas de doute, le texte français fait foi.
2. Le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte. Il va de soi que la forme masculine englobe aussi bien les femmes que les hommes.

Sion, le 7 décembre 2017

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour l'Association valaisanne des installateurs-électriciens (AVIE)

Le président

La secrétaire

Thierry Salamin

Yvonne Felley

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-Syna)

La présidente

Le secrétaire de branche

Carole Furrer

François Thurre

Les secrétaires régionaux

Jean-Michel Mounir

Pierre Vejvara

Laurent Mabillard

Johan Tscherrig (Syna)

Juri Theler (Syna)

Pour le Syndicat UNIA

Le secrétaire régional

Jeanny Morard

Les secrétaires de section

Blaise Carron

Serge Aymon

Marcos De Martin

CONVENTION SUR LES SALAIRES

En application de l'article 17 de la convention collective de travail des métiers de l'électricité du canton du Valais du 1er janvier 2018 (ci-après CCT), les parties contractantes ont convenu des dispositions suivantes :

I. SALAIRES

Art. 1

Les salaires effectifs (salaires réels) des travailleurs payés à l'heure (classes 1 à 5) sont augmentés, dès le 1er janvier 2018, de 30 cts à l'heure. Pour les travailleurs rétribués au mois, l'augmentation est de Fr. 50.- par mois (classes 1 à 5).

Les salaires qui dépassent Fr. 5'800.- par mois ne sont pas touchés par cette augmentation contractuelle.

Art. 2

Salaires minima

Les travailleurs ont droit aux salaires horaires minima suivants :

- | | | |
|-------|--|-----------|
| 1. | Collaborateur sans formation professionnelle dans la branche (Aide électricien) | |
| - | 1ère année civile | Fr. 24.60 |
| - | 2ème année civile | Fr. 24.85 |
| - | 3ème année civile | Fr. 25.15 |
| - | dès la 4ème année civile | Fr. 26.25 |
| 2. | Electricien de montage CFC/ monteur-automaticien CFC | |
| - | 1ère et 2ème année civile qui suit le CFC | Fr. 26.00 |
| - | 3ème année civile qui suit le CFC | Fr. 26.30 |
| - | dès la 4ème année civile qui suit le CFC | Fr. 27.00 |
| 2. a) | Electricien de montage CFC/ monteur-automaticien CFC de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise) | Fr. 28.55 |
| 3. | Installateur-électricien CFC/ automaticien CFC | |
| - | 1ère et 2ème année civile qui suit le CFC | Fr. 26.80 |
| - | 3ème année civile qui suit le CFC | Fr. 27.85 |
| - | dès la 4ème année civile qui suit le CFC | Fr. 28.75 |
| 3. a) | Installateur-électricien CFC/ automaticien CFC de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise) | Fr. 29.40 |

- | | | |
|-------|---|-----------|
| 4. | Spécialiste en télécommunications ou MCR (Télématicien) | |
| - | 1ère année civile qui suit le CFC | Fr. 26.80 |
| - | 2ème année civile qui suit le CFC | Fr. 27.30 |
| - | 3ème année civile qui suit le CFC | Fr. 27.90 |
| - | dès la 4ème année civile qui suit le CFC | Fr. 30.45 |
| 4. a) | Spécialiste en télécommunications ou MCR (Télématicien) de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise) | Fr. 30.45 |
| 5. | Chef de chantier (certificat monteur spécialisé) | Fr. 30.85 |

Art. 3

Indexation

Les salaires indiqués à l'article 2 ont été indexés par anticipation d'indice de 104.6 (octobre 2008) à 105.3 points de l'indice suisse des prix à la consommation (base décembre 2005 = 100 points).

Art. 4

Exceptions

Un taux de salaire inférieur au minimum prévu à l'article 2 peut être convenu par écrit entre l'employeur et le travailleur dont les prestations sont insuffisantes, ou qui est invalide, ou qui se perfectionne dans le métier. L'accord doit être communiqué par écrit à la CPP restreinte pour approbation.

II. DISPOSITIONS FINALES

Art. 5

Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente convention fait partie intégrante de la CCT des métiers de l'électricité du canton du Valais du 1er janvier 2018.

Art. 6

Durée

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est valable jusqu'au 31 mai 2023.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai prévu (article 7 alinéa 1), elle est reconduite tacitement d'année en année et son extension est demandée d'office.
3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention sur les salaires soit convenue entre les parties.

Art. 7

Résiliation

1. Les partenaires contractants peuvent, par lettre recommandée, résilier la présente convention sur les salaires au moins trois mois avant le 31 décembre de chaque année, la première fois le 30 septembre 2018.
2. L'association résiliant la présente convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation des propositions de modifications.

Sion, le 7 décembre 2017

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour l'Association valaisanne des installateurs-électriciens (AVIE)

Le président

La secrétaire

Thierry Salamin

Yvonne Felley

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-Syna)

La présidente

Le secrétaire de branche

Carole Furrer

François Thurre

Les secrétaires régionaux

Jean-Michel Mounir

Pierre Vejvara

Laurent Mabillard

Johan Tscherrig (Syna)

Juri Theler (Syna)

Pour le Syndicat UNIA

Le secrétaire régional

Jeanny Morard

Les secrétaires de section

Blaise Carron

Serge Aymon

Marcos De Martin

Plan d'assurance prévoyance professionnelle des métiers de l'électricité du canton du Valais

1. PERSONNES ASSURÉES

L'assurance s'étend à tous les travailleurs occupés dans les métiers de l'électricité du canton du Valais. Elle est obligatoire pour tout le personnel d'exploitation à l'exception des apprentis et du personnel administratif et technique.

2. BUT DE L'ASSURANCE

L'assurance a pour but de garantir une couverture aux travailleurs et employeurs affiliés contre les conséquences du décès, de l'invalidité ou de la vieillesse.

3. DÉBUT ET FIN DE L'ASSURANCE

L'assurance contre les conséquences de l'invalidité et du décès ainsi que la prévoyance vieillesse débute le 1^{er} janvier qui suit la date à laquelle l'assuré a atteint l'âge de 17 ans. Elle prend effet au jour de l'entrée en fonction auprès de l'entreprise.

L'assurance dure jusqu'à l'âge de la retraite conformément aux dispositions de l'AVS. En cas de cessation des rapports de travail, l'assurance prend fin avec ceux-ci.

4. BONIFICATIONS DE VIEILLESSE

Age	Bonification
18-34 ans	5.00 %
35-44 ans	7.10 %
45-54 ans	10.70 %
55-65 ans	12.80 %

5. PRESTATIONS D'ASSURANCE

5.1 Rente de vieillesse

Le montant de la rente de vieillesse est déterminé en fonction de l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à l'âge de la retraite converti en rente au taux fixé par le Conseil de fondation.

5.2 Rente d'invalidité

La rente d'invalidité s'élève à 30 % du dernier salaire assuré après un délai d'attente de 24 mois. Dès l'âge de la retraite, la rente de vieillesse remplace la rente d'invalidité.

5.3 Rente en faveur du conjoint survivant

Le conjoint survivant a droit à une rente de veuve ou de veuf correspondant à 20 % du dernier salaire assuré.

Si un assuré décède après l'âge de la retraite, le conjoint survivant a droit à une rente de veuve ou de veuf correspondant à 60 % de la rente vieillesse qui était versée auparavant.

5.4 Rentes pour enfant

Les rentes pour enfant d'invalides ou d'orphelin s'élèvent à 5 % du dernier salaire assuré. Les rentes d'enfant de pensionnés s'élèvent à 20 % de la rente de vieillesse.

Ces rentes sont servies jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 20 ans révolus, respectivement de 25 ans pour ceux qui poursuivent des études ou qui sont encore en apprentissage.

5.5 Capital-décès

Si un assuré décède avant l'âge de la retraite et que la caisse de retraite n'a pas de rente de conjoint survivant à servir, l'avoir de vieillesse accumulé au jour du décès (mais au minimum CHF 10'000.-) est versé aux bénéficiaires.

6. SALAIRE ASSURÉ

Pour l'assuré rétribué à l'heure, le salaire assuré déterminant est égal au nombre d'heures annuelles défini dans la convention collective de travail pour une activité à plein temps multiplié par le salaire horaire du mois de janvier de l'année en cours ou du mois d'affiliation si cette dernière a lieu en cours d'année, majoré de la gratification.

Pour l'assuré rétribué au mois, le salaire assuré déterminant est égal à treize fois le salaire brut de base du mois de janvier ou du mois d'affiliation si cette dernière a eu lieu en cours d'année.

7. COTISATIONS

La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pourcent du salaire AVS.

Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.

Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 11.5 %, il ne peut pas être retenu plus de 5.75 % sur le salaire du travailleur.

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour l'Association valaisanne des installateurs-électriciens (AVIE)

Le président

La secrétaire

Thierry Salamin

Yvonne Felley

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-Syna)

La présidente

Le secrétaire de branche

Carole Furrer

François Thurre

Les secrétaires régionaux

Jean-Michel Mounir

Pierre Vejvara

Laurent Mabillard

Johan Tscherrig (Syna)

Juri Theler (Syna)

Pour le Syndicat UNIA

Le secrétaire régional

Jeanny Morard

Les secrétaires de section

Blaise Carron

Serge Aymon

Marcos De Martin

REGISTRE ALPHABÉTIQUE DES MATIÈRES

A	Articles	Pages
Abandon d'emploi	5	7
Absences justifiées	23	16
Adhésion des dissidents à la convention	34	22
Allocations :		
- familiales	22	16
- pendant le service militaire	24	17
Amendes conventionnelles	42	26
Assurance-accidents	25	18
Assurance-maladie	26	18
B		
But	1	5
C		
Caisse de vacances et jours fériés	14	13
Catégorie de travailleurs	16	13
Champ d'application	2	5
Classification des fonctions	16	13
Collaboration entre les parties	3	6
Commission professionnelle paritaire :		
- institution	35	22
- organisation	36	23
- tâches et attributions de la CPP	37	24
Commission professionnelle paritaire restreinte	38	24
Congés non payés	15	13
Contribution professionnelle	41	25
D		
Décès du travailleur	29	20
Déplacement du travailleur	20	15
Droit au salaire :		
- en cas d'accomplissement d'une fonction publique	24.3	18
- lors du décès du travailleur	29.2	21
Durée de la CCT	45	27
Durée des vacances	12	11
Durée hebdomadaire du travail	11	10
E		
Engagement temporaire d'étudiants	30	21
Exécution commune	33	22

F	Articles	Pages
Fonction publique	24.3	18
G		
Garantie financière (caution)	43	26
H		
Heures de travail supplémentaires	19	15
I		
Indemnités de repas	20.3	16
Indemnités pour les jours fériés payés	13	12
Indemnités pour utilisation d'un véhicule privé	20.2	15
Indemnités de déplacement	20	15
Indemnités pour absences justifiées	23	16
Indexation sur les salaires	Conv. s/sal.	29
Interdiction de résilier le contrat :		
- par l'employeur	6	7
- par le travailleur	7	8
J		
Jours fériés payés	13	12
M		
Modification de la CCT	44	27
N		
Non-entrée en service	5	7
O		
Obligations et responsabilités :		
- de l'employeur	8	8
- du travailleur	9	9
Obligation de soin	9 c	9

P	Articles	Pages
Païement du salaire en cas du décès du travailleur	29.2	21
Paix du travail	32	22
Pauses	11.5	11
Période de paie et de retenue	21	16
Préretraite professionnelle	28	20
Prévoyance professionnelle	27	20
Procédure de conciliation	39	25
 R		
Remise matériel, outils et données	8b	8
Résiliation après le temps d'essai	4.2	6
Résiliation pendant le temps d'essai	4.1	6
Restriction au droit de résilier le contrat :		
- par l'employeur	6	7
- par le travailleur	7	8
 S		
Salaires :		
- effectifs	17	14
- minima	Conv. s/sal.	29
- minima, exceptions	Conv. s/sal.	30
Sécurité au travail	9.2	9
Service militaire	24	17
Soin du matériel et de l'outillage	9c	9
Suppléments de salaire	19.3	15
 T		
Travail noir	10	10
Travail de nuit	19	15
Travail du samedi	19	15
Travail du soir	19	15
Travailleurs déplacés à l'étranger	31	21
Temps d'essai	4	6
Treizième salaire	18	14
 V		
Vacances	12	11

NOTES

NOTES

**Commission professionnelle paritaire
des métiers de l'électricité du canton du Valais**

Secrétariat :

Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20
Case postale 141
1951 Sion

Tél. : 027 327 51 33
www.bureaudesmetiers.ch