Convention collective de travail

de la technique
et de l'enveloppe
du bâtiment
du canton
du Valais

2017-2020

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2017 – 2020

DE LA TECHNIQUE
ET DE L'ENVELOPPE DU BATIMENT
DU CANTON DU VALAIS

conclue entre

L'ASSOCIATION DE LA TECHNIQUE ET DE L'ENVELOPPE DU BÂTIMENT (TEC-BAT)

SUISSETEC OBERWALLIS

d'une part, et

LES SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS (SCIV - SYNA)

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

TABLE DES MATIERES **PAGES**

I.	**BUT ET CHAMP D'APPLICATION**	**5**
	But	5
	Champ d'application	5
	Travailleurs rétribués au mois	6
II.	**ENGAGEMENT ET RESILIATION**	**6**
	Temps d'essai	6
	Résiliation du contrat de travail	6
	Restriction au droit de l'employeur de résilier le contrat	6
III.	**OBLIGATIONS GENERALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR**	**7**
	Obligations de l'employeur	7
	Obligations du travailleur	8
	Interdiction du travail au noir	10
	Certificat de travail	10
IV.	**DUREE DU TRAVAIL**	**11**
	Durée hebdomadaire du travail	11
V.	**VACANCES ET JOURS FERIES PAYES**	**12**
	Vacances payées	12
	Jours fériés payés	12
	Caisse de vacances et jours fériés payés	12
VI.	**SALAIRES, SUPPLEMENTS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT**	**13**
	Salaires	13
	Suppléments de salaire	14
	Treizième salaire	14
	Indemnités de déplacement	14
	Paiement du salaire	15
VII.	**ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITES POUR ABSENCES JUSTIFIEES**	**15**
	Allocations familiales	15
	Indemnités pour absences justifiées	15
VIII.	**ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL**	**16**
	Caisse de service militaire	16
	Allocations pendant le service militaire	16
IX.	**ASSURANCES**	**17**
	Assurance-accidents	17
	Assurance-maladie	17
	Prévoyance professionnelle	19
	Préretraite professionnelle	19

TABLE DES MATIERES **PAGES**

X. INDEMNITES SPECIALES **19**
Fonction publique 19
Paiement du salaire en cas de décès 20
Indemnité à raison de longs rapports de travail 20
Prestation de remplacement 21
Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants et travailleurs à temps partiel 21

XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CCT **22**
Paix du travail 22
Exécution commune 22

XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE **22**
Institution 22
Organisation 23
Tâches et attributions de la CPP 23
Tâches et attributions des CPP restreintes 24

XIII. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS **24**
Procédure de conciliation 24
Respect de la CCT et litiges entre les associations 24

XIV. CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES **25**
Contribution aux frais d'application et du perfectionnement professionnel 25
Amendes conventionnelles 25
Encaissement et administration 26

XV. GARANTIES FINANCIERES **26**
Caution 26

XVI. DISPOSITIONS FINALES **26**
Durée de la CCT 26
Modifications de la CCT 27
Résiliation de la CCT 27
Interprétation de la CCT 27

Annexe I concernant les travailleurs rétribués au mois *29-33*

Avenant à la CCT (caution) *34-37*

Convention sur les salaires *38-40*

Tableaux des heures 2017 à 2020 *41-44*

Registre alphabétique des matières *45-47*

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

But

Les parties soussignées concluent la présente convention collective (ci-après CCT), en vue de régler équitablement les conditions de travail et de promouvoir une collaboration loyale et durable entre les employeurs et les travailleurs.

Art. 2

Champ d'application

1. La CCT est valable sur tout le territoire du canton du Valais.

2. Les dispositions de la CCT lient les entreprises de la technique et de l'enveloppe du bâtiment (ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, ventilation et climatisation) d'une part, et les travailleurs qualifiés, spécialisés et non-qualifiés occupés à titre stable ou occasionnel par ces entreprises, d'autre part, quel que soit le mode de rémunération.

3. La CCT s'applique aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire, ainsi qu'à leurs travailleurs en ce qui concerne le salaire, la durée du travail et la retraite anticipée.

4. La CCT s'applique également aux entreprises étrangères ainsi qu'à leurs collaborateurs qui exécutent ou font exécuter des travaux sur le territoire du canton du Valais.

5. La CCT s'applique également aux travailleurs occupés sur le territoire du canton du Valais par une entreprise sise hors canton, plus spécialement en ce qui concerne les articles 6.2, 7.2, 7.5, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, ainsi que la convention sur les salaires.

6. Les entreprises d'autres branches ou particuliers qui exécutent pour des tiers, même à titre occasionnel ou accessoire, des travaux professionnels, sont tenus de respecter la CCT.

7. En revanche, la CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, aux cadres dirigeants, au personnel administratif et technique ainsi qu'aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Art. 3

Travailleurs rétribués au mois

Les travailleurs rétribués au mois bénéficient d'un régime particulier figurant dans l'annexe I de la CCT.

II. ENGAGEMENT ET RESILIATION

Art. 4

Temps d'essai
Résiliation du contrat de travail

1. Le premier mois après l'engagement est considéré comme temps d'essai pendant lequel le contrat peut être résilié en tout temps sept jours d'avance pour la fin d'une semaine de travail.

2. Le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.

3. Le contrat qui aura duré plus d'un an peut être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois.

4. Dès la dixième année de service : trois mois d'avance pour la fin d'un mois.

5. Le congé doit être donné par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 5

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 obligatoire, militaire, civil ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;

   b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie durant 90 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service, durant 360 jours de la sixième à la huitième année de service; durant 720 jours dès la neuvième année de service;

c) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'un accident non imputable à la faute du travailleur durant 90 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 720 jours à partir de la sixième année de service;

d) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;

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.

2. Le congé donné pendant l'une de ces périodes prévues à l'alinéa 1 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.

III. OBLIGATIONS GENERALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Art. 6

Obligations de l'employeur

1. Collaboration avec le travailleur

a) L'employeur considère le travailleur comme un partenaire.

b) Il le renseigne clairement sur les travaux à exécuter et mesure sa tâche à ses capacités professionnelles et à la position qu'il occupe dans l'entreprise.

2. Hygiène et prévention des accidents

a) Pour protéger la vie et la santé du travailleur et mettre le voisinage de l'entreprise à l'abri d'effets nuisibles ou incommodants, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

b) L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.

c) L'employeur fera collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène et de prévention des accidents ; de plus, il est tenu d'instruire les nouveaux engagés sur les risques d'accident et les précautions à prendre.

3. Remise du matériel, des outils et des données nécessaires

a) L'employeur est tenu de mettre à temps et en bon état à disposition du travailleur les matériaux, les outils appropriés et les données nécessaires; l'outillage est fourni aux travailleurs avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clef.

b) Le travailleur doit, pendant la durée ordinaire du travail, avoir le temps nécessaire pour maintenir en bon état sa place de travail et son outillage.

4. Registre du temps de travail

a) Les employeurs mettent à disposition pour chaque travailleur un registre du temps de travail pour l'établissement des rapports journaliers.

b) Les rapports journaliers doivent contenir la référence des chantiers et leur localisation.

Art. 7

Obligations du travailleur

1. Diligence, fidélité et application au travail

Le travailleur exécute avec soin et application le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

2. Hygiène et prévention des accidents

a) Le travailleur est tenu de seconder l'employeur dans l'application des mesures préventives en cas d'accidents et de maladies professionnelles ainsi que dans l'application des mesures pour la sécurité au travail.

b) Il doit en particulier utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de salubrité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.

c) Le travailleur s'abstiendra d'utiliser tout appareil électronique nuisant à sa sécurité.

d) Le travailleur qui n'applique pas les consignes prévues aux alinéas a), b) et c) s'expose à des sanctions de la part de son employeur.

3. Soin du matériel et de l'outillage

Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les outils et les véhicules et de les traiter avec soin, de même que les matériaux mis à disposition pour l'exécution de son travail. De plus, il doit faire un usage économe du matériel. Il avertira immédiatement son employeur en cas de dommages survenus lors du travail.

4. Obligation de restituer

Le travailleur rendra à son employeur dès la fin des travaux les plans, descriptifs, outils, matériel et véhicules appartenant à l'entreprise.

5. Heures de travail supplémentaires

Le travailleur est tenu d'exécuter du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et dans la mesure où ce travail supplémentaire peut être exigé de lui.

6. Instructions à observer

Le travailleur est tenu d'observer les instructions qui lui ont été données pour l'exécution du travail, c'est-à-dire :

a) remplir avec soin le registre du temps de travail mis à disposition par l'employeur et les rapports exigés au sujet de l'exécution des travaux et de les livrer à temps selon les instructions de l'employeur;

b) de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations;

c) de s'abstenir, à la demande de l'employeur, de fumer, de consommer des boissons alcooliques et des produits stupéfiants durant le travail;

d) d'avertir immédiatement son employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler;

e) de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des apprentis qui lui sont confiés.

7. Obligation de soin

a) Le travailleur répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.

b) La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine d'après les relations du travail, compte tenu du risque professionnel, du degré de formation et des connaissances techniques et nécessaires pour accomplir le travail ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

c) La réparation du dommage doit être demandée au plus tard un mois après sa constatation.

8. Non-entrée en service ou 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; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire selon décision du juge (article 337d CO).

Art. 8

Interdiction du travail au noir

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 légitimes de l'employeur et ceux des secteurs de la technique et de l'enveloppe du bâtiment.

2. Le travailleur qui enfreint l'alinéa 1 de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat.

3. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir prévu à l'alinéa 1 est puni d'une amende en vertu de l'article 40. L'amende est retenue sur le salaire.

4. Un avertissement ou une amende au sens de l'article 40 peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir.

5. Les contrôles réguliers pour déceler le travail au noir sont de la compétence de la Commission professionnelle paritaire qui peut confier ce mandat à l'Inspection cantonale de l'emploi (ICE).

Art. 9

Certificat de travail

1. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

2. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

IV. DUREE DU TRAVAIL

Art. 10

Durée hebdomadaire du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures 1/4 pauses comprises (40 heures sans les pauses).

2. La durée hebdomadaire du travail effectif peut être prolongée de 8 heures 3/4 (temps flexible autorisé : 50 heures par semaine) si, dans la moyenne annuelle, la durée définie à l'alinéa 1 n'est pas dépassée.

3. Les 125 premières heures supplémentaires de travail effectuées jusqu'au 31 décembre de l'année ne sont pas assujetties à la majoration de 30 % si elles sont compensées, au plus tard, jusqu'au 30 avril de l'année qui suit, par un congé compensatoire d'une durée équivalente. Dès la 126ème heure supplémentaire une majoration de salaire de 30 % est due.
   En cas de résiliation des rapports de service ou de licenciement, le supplément de 30 % est dû sur les heures supplémentaires non compensées.

4. On ne travaille pas le samedi, la Commission professionnelle paritaire étant compétente pour accorder des dérogations.

5. Est réputé durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.

6. Le temps nécessaire pour se rendre à l'atelier (au bureau de l'entreprise) et le retour ne sont pas considérés comme temps de travail. Si le trajet entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, hors de l'atelier, est plus long que le trajet entre le domicile et l'atelier (le bureau de l'entreprise), la différence de temps est considérée comme temps de travail.

7. N'est pas compris dans la durée de travail, le temps perdu en raison d'arrivée tardive au travail, le départ avant l'heure et les absences sans permission pendant le travail.

8. La pause matinale est accordée. La durée de cette pause ne dépasse pas 15 minutes et, en principe, elle a lieu à 9 heures. A la demande de l'employeur, la pause se fait sur le lieu de travail. Cette pause est payée au salaire horaire normal. L'employeur peut demander de remplacer le temps de dépassement de la pause en prolongeant la durée de travail dans la semaine. Pour cela, l'employeur en informe immédiatement le ou les travailleurs.

9. A la demande de l'employeur, les travailleurs se présenteront au travail un quart d'heure plus tôt le matin et mettront en ordre l'atelier le soir après la sortie du travail. Ce travail sera rémunéré au salaire horaire ordinaire. La loi sur le travail est réservée.

10. Dans des cas de force majeure, la Commission professionnelle paritaire peut autoriser les entreprises à réduire temporairement la durée usuelle du travail journalier, ceci sans compensation de salaire. Les demandes dans ce sens doivent être adressées à la Commission professionnelle paritaire, par écrit, avec motifs à l'appui, au moins 15 jours à l'avance.

V. VACANCES ET JOURS FERIES PAYES

Art. 11

Vacances payées

1. Les travailleurs ont droit annuellement aux indemnités de vacances suivantes (jours ouvrables, samedis non compris) :

   a) jusqu'au 31 décembre de la 55ème année : 25 jours (11 % du salaire effectif);

   b) dès le 1er janvier de l'année des 56 ans : 30 jours (13.50 % du salaire effectif);

   L'indemnité pour jours fériés, soit 3 %, n'est pas comprise dans les taux ci-dessus.

2. L'époque des vacances est fixée par l'employeur qui tient compte, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, des désirs des travailleurs. Durant le délai de congé l'employeur ne peut pas exiger du travailleur qu'il prenne son solde de vacances.

Art. 12

Jours fériés payés

Le travailleur a droit à une indemnité forfaitaire de 3 % du salaire effectif pour les jours fériés légaux coïncidant avec un jour de travail et entraînant une perte de salaire. Les jours fériés légaux sont : Nouvel An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception et Noël.

Art. 13

Caisse de vacances et jours fériés payés

1. En vue d'établir une compensation équitable des indemnités de vacances et indemnités pour jours fériés, il a été créé une caisse de vacances pour les professions citées à l'article 2, alinéa 2, gérée par le Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, à Sion.

2. L'employeur verse à cette caisse, chaque mois, une contribution fixée par la caisse et calculée en pourcent sur le salaire effectif (salaire horaire x nombre d'heures effectuées) de tous ses travailleurs payés à l'heure.

3. Le règlement de la caisse de vacances fixe les modalités d'application des présentes dispositions.

VI. SALAIRES, SUPPLEMENTS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Art. 14

Salaires

1. Le salaire est fixé soit à l'heure soit au mois d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

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 présente CCT.

3. Pour les travailleurs dont le rendement est insuffisant, pour ceux qui sont partiellement invalides ou qui désirent se perfectionner dans la profession, il peut être convenu entre l'employeur et l'intéressé un salaire inférieur aux minima fixés. De tels arrangements doivent être convenus par écrit et être communiqués à la Commission professionnelle paritaire pour approbation.

4. Dès le 1er janvier 2009, les entreprises soumises à CCT sont tenues d'introduire un salaire constant. On entend par salaire constant un salaire horaire dont le mode de versement consiste à verser un montant fixe de salaire chaque mois tandis qu'un décompte correctif intervient à la fin d'une période donnée, au plus tard à la fin de l'année civile.

5. La détermination du salaire constant versé chaque mois au collaborateur s'obtient par application du tableau d'heures annuelles brutes (vacances et jours fériés compris), édité par les partenaires sociaux et figurant en annexe.

6. Pour les rapports de travail ayant duré moins de trois mois, le salaire constant n'est pas applicable si le salarié a donné son congé.

Art. 15

Suppléments de salaire

1. Le travailleur a droit à un supplément de salaire de :

   a) 30 % pour les heures supplémentaires accomplies entre 6 et 20 heures et dépassant le temps flexible de 125 heures supplémentaires défini à l'article 10, alinéa 1 ;

   b) 30 % sur les heures travaillées le samedi pour lesquelles l'entreprise a obtenu une dérogation de la Commission professionnelle paritaire;

   c) 25 % pour le travail du soir accompli un jour ouvrable entre 20 et 23 heures;

   d) 50 % pour le travail de nuit, soit de 23 à 6 heures, accompli un jour ouvrable;

   e) 50 % pour le travail du dimanche et des jours fériés;

2. Ces suppléments ne sont dus que si le travail a été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.

3. La loi sur le travail est réservée.

Art. 16

Treizième salaire

1. Le travailleur a droit, en fin d'année, à un 13ème salaire égal à 8,33 % du salaire AVS annuel.

2. Le 13ème salaire est versé en décembre ou au plus tard avec la dernière paie.

3. En cas de résiliation des rapports de service, le travailleur a droit au 13ème salaire pro rata temporis.

Art. 17

Indemnités de déplacement

1. Lors de travaux hors du rayon local, lorsque le travailleur ne peut pas rentrer le soir à son domicile, les indemnités pour frais de voyage, d'entretien et de logement seront fixées, d'entente entre l'employeur et le travailleur, avant le commencement des travaux. L'employeur paiera au travailleur au moins ses frais effectifs, à savoir la chambre et les repas.

2. Si le chantier se situe à une distance supérieure à 8 km du lieu de travail, qui est, selon le choix de l’entreprise, le siège ou le dépôt, pour toute la durée de l’engagement, l’employeur paie les frais effectifs pour le repas de midi ou une indemnité forfaitaire de Fr. 18.--.

3. Si le travailleur renonce au repas proposé sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due.

4. Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, utilise son véhicule personnel 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 selon les normes TCS.

Art. 18

Paiement du salaire

Le salaire est payé à la fin de chaque mois, accompagné d'un décompte. L'employeur et le travailleur s'entendent sur les modalités de paiement du salaire.

VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITES POUR ABSENCES JUSTIFIEES

Art. 19

Allocations familiales

1. En vue d'assurer la compensation des allocations familiales, il existe sous le nom de "SPIDA", une caisse de compensation des allocations familiales, administrée par le Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, à Sion. La "SPIDA" est une succursale de la Caisse suisse de compensation des allocations familiales des ferblantiers-appareilleurs et couvreurs, avec siège à Zurich.

2. Les prétentions des travailleurs à des allocations familiales, de même que les contributions patronales à la "SPIDA" sont régies par la législation cantonale valable en la matière ainsi que par le règlement de la "SPIDA" approuvé par le Conseil d'Etat du canton du Valais.

Art. 20

Indemnités pour absences justifiées

1. Les travailleurs ont droit à l'indemnisation de la perte de salaire dans les cas d'absences justifiées suivantes :

   a) deux indemnités journalières en cas de mariage;

b) jusqu'à trois indemnités journalières en cas de décès du conjoint, d'enfants, du père ou de la mère, des beaux-parents, ainsi qu'en cas de décès de frères ou sœurs;

c) une indemnité journalière en cas de décès des grands-parents;

d) quatre indemnités journalières en cas de naissance ou adoption d'un enfant;

e) une indemnité journalière lors du recrutement et de la libération du service;

f) une indemnité journalière en cas de déménagement une fois par année.

2. Les indemnités sont calculées sur la base de 8 heures 1/4 de travail par jour (samedis non compris).

3. Ces indemnités sont prises en charge par la caisse service militaire.

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

Art. 21

Caisse de service militaire
Allocations pendant le service militaire

1. Les travailleurs ont droit aux allocations suivantes pendant le service militaire obligatoire en Suisse en temps de paix :

   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 4 semaines 100 % du salaire

   c) pendant les autres périodes de service militaire de durée plus longue, de la 5ème à la 17ème semaine :
   - 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. Les indemnités ci-dessus ne sont dues que si, immédiatement avant le service, le travailleur a été occupé pendant au moins 3 mois dans la profession, ou encore s'il est en possession d'un engagement écrit valable pour plus de 3 mois.

4. Les indemnités sont calculées sur la base de 8 heures 1/4 de travail par jour (samedis non compris).

5. L'allocation légale de la caisse de compensation pour perte de salaire versée aux militaires est comprise dans ces taux. Cette allocation est complétée par un versement de la caisse de compensation mentionnée à l'alinéa 6 du présent article.

6. Afin de financer le versement de ce complément, l'employeur doit payer à la caisse de service militaire une contribution fixée par celle-ci et calculée en pourcent sur le salaire AVS de tous ses travailleurs.

7. Cette caisse est gérée par le Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, à Sion.

8. Le règlement de la caisse de service militaire fixe les modalités d'application des présentes dispositions.

IX. ASSURANCES

Art. 22

Assurance-accidents

1. Le travailleur doit être assuré contre les accidents professionnels et non professionnels, conformément à la législation fédérale.

2. Selon les prescriptions légales, les primes pour l'assurance des accidents professionnels sont à la charge de l'employeur alors que celles pour l'assurance des accidents non professionnels sont à la charge du travailleur.

3. En cas d'accidents reconnus par la SUVA, l'employeur paie le 80 % du salaire perdu le jour de l'accident et les deux jours suivants.

Art. 23

Assurance-maladie

1. L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance collective, le travailleur pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. Avec son accord, il affilie le travailleur auprès de l'assurance-maladie professionnelle pour les frais médico-pharmaceutiques et hospitaliers.

2. Les conditions de l'assurance pour l'indemnité journalière doivent être conformes aux normes énoncées ci-après :

   a) L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité.

b) Pour toute absence de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical.

c) Les deux premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés.

d) 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 1er jour.

e) Les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.

f) 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 capacité résiduelle.

g) 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.

h) L'indemnité journalière correspond au 80 % du salaire AVS perdu. Elle est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail hebdomadaire fixé par la CCT, puis multiplié par 52, majoré de 8.33 %, divisé par 365 jours, arrondie au franc supérieur.

i) 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 frais médico-pharmaceutiques et hospitaliers doivent être conformes aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents (LAMal).

5. 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.

6. L'employeur ne peut être tenu pour responsable si les prestations définies à l'alinéa 1 ss ne sont pas servies au travailleur ayant délibérément choisi de ne pas s'affilier à l'assurance-maladie professionnelle.

7. La répartition de la prime pour l'indemnité perte de gain entre l'employeur et le travailleur est de 50 % à charge de l'employeur et 50 % à charge du travailleur.

Art. 24

Prévoyance professionnelle

Abrogé.

Art. 25

Préretraite professionnelle

1. Tous les travailleurs 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 pourcent du salaire AVS.

3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âges. 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 (1.7 %), il ne peut pas être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL (0.85 %) sur le salaire du travailleur.

X. INDEMNITES SPECIALES

Art. 26

Fonction publique

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures ou jours d'absence qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique.

2. L'indemnité atteint au maximum la différence entre le salaire correspondant aux heures chômées et les jetons de présence perçus par l'intéressé. Elle n'est versée que pour 15 jours ouvrables (samedis exclus) ou parties de jours ouvrables par année civile. Demeurent réservées les obligations plus étendues pouvant incomber à l'employeur en vertu de la loi (article 324a CO).

3. Les indemnités sont prises en charge par la caisse instituée à l'article 21, alinéa 6.

Art. 27

Paiement du salaire en cas de décès

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur est tenu de payer le salaire 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.

2. Le salaire doit être versé, à partir du jour du décès, pour un mois encore, et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

3. Cette indemnité est prise en charge par la caisse de compensation SPIDA ou une autre caisse de compensation reconnue.

Art. 28

Indemnité à raison de longs rapports de travail

1. Si les rapports de travail d'un travailleur âgé d'au moins cinquante ans prennent fin après vingt ans de service ou plus, l'employeur verse au travailleur une indemnité à raison de longs rapports de travail.

2. Si le travailleur meurt pendant la durée des rapports de travail, l'indemnité est versée au conjoint survivant ou aux enfants mineurs, ou à défaut, aux autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

3. L'indemnité à raison de longs rapports de travail correspond au double du montant du dernier salaire mensuel touché.

4. L'indemnité à raison de longs rapports de travail peut être réduite ou supprimée par la Commission professionnelle paritaire si le travailleur a résilié le contrat sans justes motifs ou si l'employeur l'a résilié avec effet immédiat pour de justes motifs.

5. Si le travailleur reçoit des prestations d'une institution de prévoyance, celles-ci peuvent être déduites de l'indemnité à raison des longs rapports de travail dans la mesure où elles ont été financées soit par l'employeur lui-même soit par l'institution de prévoyance au moyen de la contribution de l'employeur.

6. L'employeur est également libéré de l'obligation de verser une indemnité de départ dans la mesure où il s'engage à payer dans le futur des prestations de prévoyance au travailleur ou les lui fait assurer par un tiers.

Art. 29

Prestation de remplacement

1. Les indemnités prévues à l'article 28 ne sont pas dues quand le travailleur quittant ou décédant est au bénéfice de la caisse de retraite professionnelle. Dans ce cas, les prestations de cette dernière valent comme prestation de remplacement.

2. Il en va de même dans le cas où l'employeur a mis le travailleur au bénéfice d'une institution garantissant des prestations au moins équivalentes à celles de la caisse de retraite paritaire précitée.

3. L'article 339d CO est réservé.

Art. 30

Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants et travailleurs à temps partiel

1. Etudiants

a) Les salaires des étudiants engagés en qualité de travailleurs pendant les vacances scolaires, pour une durée maximum de deux mois, ne sont pas déclarés à la caisse de vacances et jours fériés (article 13), à la caisse de compensation professionnelle pour perte de gain en cas de service militaire (article 21), à l'assurance-maladie (article 23), à la caisse de préretraite (article 25) ainsi qu'à la caisse de prévoyance professionnelle (article 24). Ils ne sont pas soumis non plus à la contribution professionnelle selon article 39.

b) Les travailleurs objets de ces exceptions n'ont droit à aucune prestation des caisses et assurances citées à l'alinéa a) du présent article.

c) Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle.

d) Le salaire est fixé d'entente entre les parties.

2. Travailleurs à temps partiel

a) Est considéré comme travailleur à temps partiel, celui ou celle qui, habituellement, travaille moins de 130 heures par mois.

b) Le travailleur à temps partiel est obligatoirement assuré auprès de l'assurance-maladie collective définie par la CCT pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail. Il décompte également auprès des autres caisses de compensation instituées par la CCT.

c) En cas de doute ou de litige sur la soumission d'un travailleur aux dispositions du présent article, la Commission professionnelle paritaire décide.

XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CCT

Art. 31

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 et lock-out.

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. 32

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.

XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art. 33

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 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. La CPP désigne son secrétaire qui aura aussi la charge de la caisse de la commission.

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 des commissions professionnelles paritaires restreintes régionales (ci-après CPP restreintes) composées de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (article 36).

Art. 34

Organisation

La CPP s’organise elle-même sur la base de statuts et d’un règlement.

Art. 35

Tâches et attributions de la CPP

1. 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 surveille la gestion de la caisse de la CPP;

   d) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la CCT;

   e) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (article 39) et en gère le produit;

   f) elle prononce les amendes conventionnelles (article 40), les encaisse, au besoin par voie judiciaire, et les gère;

   g) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;

   h) elle favorise la formation professionnelle et finance des cours de perfectionnement professionnel;

   i) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;

   j) elle est compétente en matière de lutte contre le travail au noir;

   k) elle accorde les autorisations prévues à l'article 10, alinéas 4 et 10.

2. 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. 36

Tâches et attributions des CPP restreintes

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences aux CPP restreintes, 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 CCT.

c) les tâches définies aux articles 10, 14 et 30.

d) les recours qui lui sont adressés suite aux décisions prises par les organes des caisses de prestations sociales instituées aux articles 13 et 21.

XIII. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS

Art. 37

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 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. 38

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.

XIV. CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES

Art. 39

Contribution aux frais d'application et du perfectionnement professionnel

1. Chaque employeur et chaque travailleur est tenu de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la CCT, à savoir;

   a) employeurs : Fr. 160.-- + 0,1 % de la somme des salaires versés l'année précédente;

   b) travailleurs : 0,8 % du salaire AVS.

2. La contribution des membres des organisations signataires de la CCT est comprise dans la cotisation ordinaire à leur association.

3. Pour des raisons administratives, une retenue de salaire d'un montant équivalent à la contribution sera également perçue auprès des membres des organisations de travailleurs signataires. Ces organisations rétrocèdent annuellement à leurs membres la part qu'ils ont eux-mêmes fournie.

4. 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 Bureau des Métiers à Sion avec les contributions aux caisses sociales.

5. Le produit de ces contributions est utilisé :

   a) pour la couverture des frais d'application de la CCT;

   b) pour le perfectionnement professionnel, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations signataires.

6. La caisse de la CPP est gérée par le secrétariat du Bureau des Métiers à Sion qui lui soumet un rapport financier annuel.

Art. 40

Amendes conventionnelles

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'un avertissement ou 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. Pour les infractions à l'interdiction du travail du samedi et du travail noir, le travailleur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 500.-- par infraction; l'employeur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 1’000.-- par travailleur occupé et par infraction.

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 partiellement les frais de contrôle de la CCT.

Art. 41

Encaissement et administration

1. La CPP est chargée de l'encaissement des contributions à l'application de la CCT et au perfectionnement professionnel ainsi que des amendes conventionnelles.

2. La CPP doit tenir une comptabilité spéciale sur l'entrée de ces contributions et amendes, de même que sur leur utilisation. Elle présentera chaque année un rapport de compte y relatif aux associations signataires.

XV. GARANTIES FINANCIERES

Art. 42

Caution

Afin de garantir l’application de la CCT et le respect des exigences conventionnelles, il est institué une caution conventionnelle dont l’utilisation et l’application sont définies dans l’avenant à la présente convention.

XVI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 43

Durée de la CCT

1. La CCT est prorogée jusqu’au 31 mai 2020. Les présentes modifications entrent en vigueur le 1er janvier 2017.

2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai fixé (article 45), elle sera renouvelée pour une nouvelle année, et ainsi de suite.

Art. 44

Modifications de la CCT

1. Les parties contractantes se réservent le droit, pendant la durée de validité de la CCT, d'entamer des pourparlers sur la modification des dispositions contractuelles et de convenir des accords.

2. Les modifications de la CCT sont obligatoires aussi bien pour les membres des associations signataires que pour les personnes qui s'engagent, par contrat annexe, au respect de cette CCT. Elles entrent en vigueur dès leur communication.

Art. 45

Résiliation de la CCT

1. Chaque association signataire de la CCT peut, avec effet pour les autres associations signataires, résilier la CCT pour le 31 décembre 2019 et ce, par lettre recommandée, en respectant un délai de trois mois.

2. La partie qui dénonce la CCT doit présenter ses propositions éventuelles de modification en vue du renouvellement de la CCT jusqu'à un mois au plus tard après la résiliation.

Art. 46

Interprétation de la CCT

1. 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 12 décembre 2016

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour tec-bat

Le Président :
P. Cordonier

La Secrétaire :
A. Massy

Pour suissetec oberwallis

Le Président :
M. Gruber

Le Secrétaire :
A. Pfammatter

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

C. Furrer
F. Thurre
P. Vejvara

B. Tissières
M. Chalat
J. Theler

Pour le Syndicat Unia

V. Alleva
J. Morard
M. de Martin

A. Ferrari
S. Aymon

Annexe I

à la convention collective de travail
de la technique et de l'enveloppe du bâtiment
du canton du Valais,
concernant les

travailleurs rétribués au mois

Les parties signataires de la convention collective de travail (ci-après CCT) conviennent de ce qui suit, en complément et en dérogation aux dispositions de la CCT.

Art. 1

Champ d'application

1. Chaque entreprise désigne librement quels sont les travailleurs soumis à la présente annexe fixant les conditions d'emploi des travailleurs rétribués au mois.

2. Dans la mesure où une entreprise décide de rétribuer un travailleur au mois, elle a l'obligation de respecter les dispositions de la présente annexe.

Art. 2

Engagement et résiliation

1. L'article 4 CCT est applicable.

2. A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, à moins que sa durée ait été convenue par écrit.

Art. 3

Horaire de travail

L'horaire de travail des travailleurs rétribués au mois est le même que celui des autres travailleurs de l'entreprise soumis à CCT.

Art. 4

Heures supplémentaires

1. Le travailleur reçoit chaque mois le décompte des heures qu'il a effectuées.

2. Les heures supplémentaires sont, au choix de l'employeur, ou compensées par un congé, sans supplément, dans le cadre du mois civil, ou rémunérées à part avec le supplément contractuel.

3. Le calcul du salaire horaire s'effectue en divisant le salaire mensuel par 178.8.

4. Les heures supplémentaires effectuées durant le premier semestre et non compensées sont payées au plus tard durant le mois de juillet et celles effectuées durant le second semestre au plus tard durant le mois de janvier suivant.

Art. 5

Heures manquantes

1. Les heures manquantes sont compensées par un nombre égal d'heures supplémentaires non rémunérées dans le cadre du mois civil. Les heures non compensées dans ce délai entraînent une réduction proportionnelle du salaire.

2. Ne doivent pas être compensées et ne justifient aucune retenue de salaire ;

   a) les heures perdues par suite de vacances payées, jours fériés ou absences justifiées prévues par la CCT;

   b) les heures perdues par suite de maladie et d'accident dans la mesure prévue par l'article 9;

   c) les heures perdues par suite de service obligatoire dans l'armée ou la protection civile, dans la mesure prévue par l'article 10;

   d) les heures consacrées à l'exercice de fonctions publiques, ou à l'accomplissement d'une obligation judiciaire, dans la mesure prévue par un règlement élaboré par la Commission professionnelle paritaire;

   e) les heures non travaillées décidées par l'employeur;

   f) les heures perdues qui ne sont pas dues à la faute du travailleur (selon CO).

Art. 6

Paiement des heures de déplacement

Pour le paiement des heures de déplacement dues par l'employeur en vertu de la CCT, on applique par analogie les dispositions de l'article 4, alinéas 1 et 3 de la présente annexe.

Art. 7

Détermination du salaire mensuel

1. Lorsqu'un travailleur précédemment rétribué sur la base d'un salaire horaire est payé au mois, le salaire mensuel est fixé en multipliant le salaire horaire de base effectif par 178.8.

2. Les augmentations générales de salaires décidées par les parties signataires de la CCT s'appliquent également aux travailleurs rétribués au mois. Si ces augmentations ne sont exprimées que pour les salaires horaires, l'augmentation mensuelle sera calculée en multipliant l'augmentation horaire par 178.8.

Art. 8

Vacances payées, jours fériés et absences justifiées

1. La durée des vacances et le nombre de jours fériés payés sont les mêmes que pour les travailleurs rémunérés à l'heure; sont considérées comme absences justifiées celles énumérées à l'article 20 CCT.

2. Le travailleur perçoit son plein salaire pendant les vacances, jours fériés payés et absences justifiées.

Art. 9

Maladie et accidents

1. En cas de maladie ou d'accident attesté par certificat médical, le travailleur perçoit son salaire intégral pendant :

   - 1 mois par année civile, s'il a moins d'un an de service dans l'entreprise;
   - 2 mois par année civile, s'il a de 1 à 5 ans de service dans l'entreprise;
   - 3 mois par année civile, s'il a de 5 à 9 ans de service dans l'entreprise;
   - 4 mois par année civile dans les autres cas.

2. Passés les délais mentionnés ci-dessus, l'indemnité journalière se monte à 80 % du salaire.

3. La durée totale du versement des indemnités journalières pour cause de maladie est identique au principe de l'article 23 CCT.

4. De même, la durée totale du versement des indemnités journalières en raison d'un accident est identique au principe de l'article 22 CCT.

5. En dérogation aux dispositions de l'alinéa 1, le certificat médical n'est pas exigé pour des absences inférieures à 3 jours.

6. L’employeur ne doit le salaire que si le cas de maladie ou d’accident est reconnu par la caisse compétente. Le travailleur est responsable de toutes les formalités nécessaires pour faire reconnaître son cas.

7. Tant et aussi longtemps que l’employeur paie le salaire intégral, les indemnités journalières versées par la caisse-maladie ou la SUVA lui sont acquises. L’employeur et le travailleur cotisent aux assurances-maladie prévues par la CCT.

8. En cas de carence du travailleur, l’employeur n’est en aucun cas tenu de verser le salaire.

Art. 10

Service militaire et protection civile

En temps de paix, pendant le service militaire obligatoire en Suisse, ainsi que pendant le service de protection civile, mais au maximum pour un mois par année civile, l’employeur paie le salaire intégral. En revanche et pour la même durée, les indemnités versées par les caisses de compensation lui sont acquises. L’employeur décompte avec la caisse de compensation instituée par la CCT.

Art. 11

Entrée en vigueur – Durée

1. La présente annexe entre en vigueur dès sa signature.

2. L'annexe est valable jusqu’au 31 mai 2020.

3. Le renouvellement tacite et la dénonciation de l'annexe se règlent conformément aux articles 43 et 45 CCT.

Sion, le 12 décembre 2016

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour tec-bat

Le Président :
P. Cordonier

La Secrétaire :
A. Massy

Pour suissetec oberwallis

Le Président :
M. Gruber

Le Secrétaire :
A. Pfammatter

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

C. Furrer
F. Thurre
P. Vejvara

B. Tissières
M. Chalat
J. Theler

Pour le Syndicat Unia

V. Alleva
J. Morard
M. de Martin

A. Ferrari
S. Aymon

Avenant à la Convention collective de travail de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais (caution)

Article 1. Principe

1. Afin de satisfaire aux exigences contractuelles de la Commission professionnelle paritaire (CPP), toutes les entreprises ou parties d'entreprises assujetties à la CCT sont tenues de déposer auprès de la CPP, avant le début des travaux qui entrent dans le champ d'application de l'extension, une caution se montant au maximum à CHF 10'000.00 ou l'équivalent en euros. La caution peut être fournie en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPP est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. La caution déposée en espèce sera placée par la CPP sur un compte bloqué et rémunérée au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.

2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2'000.00. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre CHF 2'000.00 et CHF 20'000.00 par année civile, le montant de la caution à fournir s'élève à CHF 5'000.00. Si le volume des commandes excède CHF 20'000.00, la caution à déposer correspond à l'intégralité de la somme de CHF 10'000.00. Si le contrat d'entreprise est inférieur à CHF 2'000.00, il devra être présenté à la CPP.

3. La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elle est imputée sur les éventuelles cautions à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'entreprise de faire la preuve que la caution est déjà déposée.

Article 2. Utilisation

La caution sert au remboursement des prétentions dûment justifiées de la CPP dans l'ordre suivant :

1. paiement des peines conventionnelles ;

2. paiement des frais de contrôle et de procédure.

Article 3. Accès

La CPP a accès dans les 15 jours à toute forme de garantie lorsque les conditions suivantes sont remplies :

Lorsque la CPP a dûment constaté une violation des dispositions de la CCT conformément à l'art. 35 et ss CCT, qu'elle a informé l'entreprise de la décision prise, en lui indiquant les voies de recours et que

1. l'entreprise renonce à la voie de droit et n'a pas versé dans le délai fixé la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPP, ou

2. suite à l'examen de la voie de recours, l'entreprise n'accepte pas la décision de la CPP et n'a pas versé, dans le délai fixé par la CPP, la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPP.

Article 4. Procédure

1. Emploi de la caution

   Si les conditions visées à l'article 3 sont remplies, la CPP est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle, ainsi que des frais de contrôle et de procédure) ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.

2. Reconstitution de la caution

   L'entreprise est tenue de reconstituer la caution utilisée dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

3. Libération de la caution

   La caution est libérée à condition que la CPP ne constate aucune violation des dispositions de la CCT :

   a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine de la CCT ;

   b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tard trois mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire ;

   L'entreprise annonce à l'organe d'encaissement la fin du contrat d'entreprise ou, le cas échéant, la cessation de commerce. La restitution de la caution est alors automatiquement déclenchée.

Article 5. Sanctions pour non-dépôt de la caution

Si, en dépit d’un rappel, l’entreprise ne fournit pas la caution requise, cette infraction à la CCT est passible d’une peine conventionnelle accompagnée de frais de traitement.

Article 6. Gestion des cautions

La CPP est autorisée à déléguer la gestion des cautions partiellement ou en totalité.

Article 7. For juridique

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont au siège de la CPP à Sion. Seul le droit suisse est applicable.

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour tec-bat

Le Président :
P. Cordonier

La Secrétaire :
A. Massy

Pour suissetec oberwallis

Le Président :
M. Gruber

Le Secrétaire :
A. Pfammatter

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

C. Furrer
F. Thurre
P. Vejvara

B. Tissières
M. Chalat
J. Theler

Pour le Syndicat Unia

V. Alleva
J. Morard
M. de Martin

A. Ferrari
S. Aymon

CONVENTION SUR LES SALAIRES

En application de l'article 14, alinéa 2, de la convention collective de travail de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais, les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

Art. 1

Salaires minima

Les travailleurs ont droit aux salaires horaires minima suivants :

Travailleurs qualifiés

- durant la 1ère année après l'apprentissage	Fr. 24.00
- durant la 2ème année après l'apprentissage	Fr. 25.00
- durant la 3ème année après l'apprentissage	Fr. 26.00
- durant la 4ème année après l'apprentissage	Fr. 27.00

Manœuvres

- travailleurs ayant plus de 20 ans d'âge et jusqu'à 3 ans de pratique	Fr. 21.40
- travailleurs avec plus de trois ans de pratique	Fr. 22.40

Art. 2

Indexation

Les salaires indiqués à l'article 2 sont indexés à la position 99.4 points de l'indice suisse des prix à la consommation de octobre 2012 (base déc. 2010 = 100).

Art. 3

Exceptions

Un taux de salaire inférieur au minimum prévu à l'article 1 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 Commission professionnelle paritaire pour approbation.

Art. 4

Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente convention fait partie intégrante de la convention collective de travail de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais.

Art. 5

Durée

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est valable jusqu'au 31 mai 2020.

2. Si la présente convention n'est pas résiliée dans le délai prévu (article 6, alinéa 1), elle est reconduite tacitement d'année en année.

3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, la présente convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention sur les salaires soit convenue entre les parties.

Art. 6

Résiliation

1. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention, avec effet pour toutes les autres associations au moins trois mois avant le 31 décembre de chaque année, la première fois le 30 septembre 2019.

2. L'association résiliant la présente convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation des propositions de modifications.

Sion, le 12 décembre 2016

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour tec-bat

Le Président :
P. Cordonier

La Secrétaire :
A. Massy

Pour suissetec oberwallis

Le Président :
M. Gruber

Le Secrétaire :
A. Pfammatter

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

C. Furrer
F. Thurre
P. Vejvara

B. Tissières
M. Chalat
J. Theler

Pour le Syndicat Unia

V. Alleva
J. Morard
M. de Martin

A. Ferrari
S. Aymon

NOMBRE D'HEURES MENSUELLES ET ANNUELLES EN 2017

Technique et enveloppe du bâtiment :

ferblanterie - installations sanitaires - couverture - chauffage - ventilation - climatisation

MOIS	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Jours de travail	22	20	23	20	22	21	21	21	21	22	21	19	253
Jours fériés	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	2	7
Jours à payer	22	20	23	20	23	22	21	23	21	22	22	21	260
Heures à payer	181.5	165	189.75	165	189.75	181.5	173.25	189.75	173.25	181.5	181.5	173.25	**2'145.00**

dont vacances	jusqu'à 55 ans	=	25 jours x 8.25 =	206.25	heures
	dès 56 ans	=	30 jours x 8.25 =	247.50	heures

dont jours fériés tombant un jour ouvrable	25 mai	- Ascension (jeudi)				
	15 juin	- Fête-Dieu (jeudi)				
	1er août	- Fête nationale (mardi)				
	15 août	- Assomption (mardi)				
	1er novembre	- La Toussaint (mercredi)				
	8 décembre	- Immaculée Conception (vendredi)				
	25 décembre	- Noël (lundi)	=	7 jours x 8.25 =	57.75	heures

Calcul du salaire constant théorique

$$\frac{8.25 \text{ h/j.} \times 5 \text{ jours/semaine} \times 52 \text{ semaines/an}}{12 \text{ mois}} = 178.8 \text{ h./mois}$$

Heures brutes (y.c. vacances et jours fériés)			**h./mois**
(art. 14, al. 5 CCT)			
Salaire constant effectif :	2'145.00	h. / 12 =	178.75
Salaire constant théorique (moyenne pluriannuelle)			178.80

NOMBRE D'HEURES MENSUELLES ET ANNUELLES EN 2018

Technique et enveloppe du bâtiment :

ferblanterie - installations sanitaires - couverture - chauffage - ventilation - climatisation

MOIS	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Jours de travail	22	20	21	21	21	21	22	21	20	23	21	20	253
Jours fériés	1	0	1	0	2	0	0	2	0	0	1	1	8
Jours à payer	23	20	22	21	23	21	22	23	20	23	22	21	261
Heures à payer	189.75	165	181.5	173.25	189.75	173.25	181.5	189.75	165	189.75	181.5	173.25	**2'153.25**

dont vacances	jusqu'à 55 ans	=	25 jours x 8.25 =	206.25	heures
	dès 56 ans	=	30 jours x 8.25 =	247.50	heures

dont jours fériés tombant un jour ouvrable	1er janvier	- Nouvel An (lundi)			
	19 mars	- Saint Joseph (lundi)			
	10 mai	- Ascension (jeudi)			
	31 mai	- Fête-Dieu (jeudi)			
	1er août	- Fête Nationale (mercredi)			
	15 août	- Assomption (mercredi)			
	1er novembre	- La Toussaint (jeudi)			
	25 décembre	- Noël (mardi)	= 8 jours x 8.25 =	66.00	heures

Calcul du salaire constant théorique

$$\frac{8.25 \text{ h/j.} \times 5 \text{ jours/semaine} \times 52 \text{ semaines/an}}{12 \text{ mois}} = 178.8 \text{ h./mois}$$

Heures brutes (y.c. vacances et jours fériés)			**h./mois**
(art. 14, al. 5 CCT)			
Salaire constant effectif :	2'153.25	h. / 12 =	179.44
Salaire constant théorique (moyenne pluriannuelle)			178.80

NOMBRE D'HEURES MENSUELLES ET ANNUELLES EN 2019

Technique et enveloppe du bâtiment :

ferblanterie - installations sanitaires - couverture - chauffage - ventilation - climatisation

MOIS	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Jours de travail	22	20	20	22	22	19	23	20	21	23	20	21	253
Jours fériés	1	0	1	0	1	1	0	2	0	0	1	1	8
Jours à payer	23	20	21	22	23	20	23	22	21	23	21	22	261
Heures à payer	189.75	165	173.25	181.5	189.75	165	189.75	181.5	173.25	189.75	173.25	181.5	**2'153.25**

dont vacances	jusqu'à 55 ans	=	25 jours x 8.25 =	206.25	heures
	dès 56 ans	=	30 jours x 8.25 =	247.50	heures

dont jours fériés tombant un jour ouvrable	1er janvier	- Nouvel An (mardi)			
	19 mars	- Saint Joseph (mardi)			
	30 mai	- Ascension (jeudi)			
	20 juin	- Fête-Dieu (jeudi)			
	1er août	- Fête Nationale (jeudi)			
	15 août	- Assomption (jeudi)			
	1er novembre	- La Toussaint (vendredi)			
	25 décembre	- Noël (mercredi)	= 8 jours x 8.25 =	66.00	heures

Calcul du salaire constant théorique

$$\frac{8.25 \text{ h/j.} \times 5 \text{ jours/semaine} \times 52 \text{ semaines/an}}{12 \text{ mois}} = 178.8 \text{ h./mois}$$

Heures brutes (y.c. vacances et jours fériés)			**h./mois**
(art. 14, al. 5 CCT)			
Salaire constant effectif :	2'153.25	h. / 12 =	179.44
Salaire constant théorique (moyenne pluriannuelle)			178.80

NOMBRE D'HEURES MENSUELLES ET ANNUELLES EN 2020

Technique et enveloppe du bâtiment :

ferblanterie - installations sanitaires - couverture - chauffage - ventilation - climatisation

MOIS	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	TOTAL
Jours de travail	22	20	21	22	20	21	23	21	22	22	21	21	256
Jours fériés	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	2	6
Jours à payer	23	20	22	22	21	22	23	21	22	22	21	23	262
Heures à payer	189.75	165	181.5	181.5	173.25	181.5	189.75	173.25	181.5	181.5	173.25	189.75	**2'161.50**

dont vacances	jusqu'à 55 ans		=	25 jours x 8.25 =	206.25	heures
	dès 56 ans		=	30 jours x 8.25 =	247.50	heures
dont jours fériés tombant un jour ouvrable	1er janvier	- Nouvel An (mercredi)				
	19 mars	- Saint Joseph (jeudi)				
	21 mai	- Ascension (jeudi)				
	11 juin	- Fête-Dieu (jeudi)				
	8 décembre	- Immaculée conception (mardi)				
	25 décembre	- Noël (vendredi)	=	6 jours x 8.25 =	49.50	heures

Calcul du salaire constant théorique

$$\frac{8.25 \text{ h/j.} \times 5 \text{ jours/semaine} \times 52 \text{ semaines/an}}{12 \text{ mois}} = 178.8 \text{ h./mois}$$

Heures brutes (y.c. vacances et jours fériés) *(art. 14, al. 5 CCT)*			**h./mois**
Salaire constant effectif :	2'161.50	h. / 12 =	180.13
Salaire constant théorique (moyenne pluriannuelle)			178.80

REGISTRE ALPHABETIQUE DES MATIERES

A	Articles	Pages
Abandon d'emploi	7.8	10
Absences justifiées	20	15
Allocations :		
- familiales	19	15
- pendant le service militaire	21	16
Amendes conventionnelles	40	25
Assurance-accidents	22	17
Assurance-maladie	23	17
B		
But de la CCT	1	5
C		
Caisse de service militaire	21	16
Caisse de vacances et jours fériés payés	13	12
Caution :		
- garanties financières	42	26
- avenant à la CCT (caution)	Avenant	34
Certificat de travail	9	10
Champ d'application	2	5
Collaboration avec le travailleur	6.1	7
Commission professionnelle paritaire :		
- institution	33	22
- organisation	34	23
- tâches et attributions	35	23
Commission professionnelle paritaire restreinte	36	24
Contribution professionnelle :	39	25
- administration	41.2	26
- encaissement	41.1	26
D		
Décès du travailleur	27	20
Déplacement du travailleur	17	14
Détermination du salaire mensuel	Annexe I	29
Diligence et fidélité	7.1	8
Droit au salaire :		
- en cas d'accomplissement d'une fonction publique	26	19
- lors de décès du travailleur	27	20
Droit à l'indemnité à raison de longs rapports de travail	28	20
Durée de la CCT	43	26
Durée des vacances	11.1	12
Durée hebdomadaire du travail	10	11

E	Articles	Pages
Engagement temporaire :		
- étudiants	30.1	21
- travailleurs à temps partiel	30.2	21
Exécution commune	32	22
F		
Fonction publique	26	19
G		
Garanties financières	42	26
H		
Heures de travail supplémentaires	7.5	9
Hygiène et prévention des accidents	6.2/7.2	7/8
I		
Indemnités :		
- de repas	17	14
- pour les jours fériés payés	12	12
- pour utilisation d’un véhicule privé	17.4	15
- de déplacement	17	14
- pour absences justifiées	20	15
- à raison de longs rapports de travail	28	20
Indexation sur les salaires	Conv. s/sal.	38
Instructions à observer	7.6	9
Interdiction de résilier le contrat par l’employeur	5	6
J		
Jours fériés payés	12	12
M		
Modifications de la CCT	44	27
N		
Non-entrée en service	7.8	10
O		
Obligation de restituer	7.4	9
Obligation de soin	7.7	9
Obligations générales de l'employeur	6	7
Obligations des travailleurs	7	8

P	Articles	Pages
Paiement du salaire :	18	15
- en cas de décès du travailleur	27	20
Paix du travail	31	22
Pauses	10.1	11
Préretraite professionnelle	25	19
Prestation de remplacement	29	21
Prévention des accidents	6.2/7.2	7/8
Prévoyance professionnelle	24	19
Procédure de conciliation	37	24
R		
Registre du temps de travail	6.4	8
Remise du matériel, des outils et des données	6.3	8
Résiliation de la CCT	45	27
Résiliation du contrat de travail :		
- après le temps d'essai	4.2-4.4	6
- pendant le temps d'essai	4.1	6
Respect de la CCT et litiges entre les associations	38	24
Restriction au droit de l'employeur de résilier le contrat	5	6
S		
Salaires :	14	13
- minima	Conv. s/sal.	38
- minima, exceptions	Conv. s/sal.	38
Service militaire	21	16
Soin du matériel et de l'outillage	7.3	8
Suppléments de salaire	15	14
T		
Temps d'essai	4.1	6
Travail au noir	8	10
Travail du samedi	10.4	11
Travailleurs à temps partiel	30.2	21
Travailleurs rétribués au mois	Annexe I	29
Treizième salaire	16	14
V		
Vacances :		
- date	11.2	12
- durée et indemnité	11.1	12

NOTES

Commission professionnelle paritaire
de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais

Secrétariat :

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

Tél. : 027 327 51 33
Fax : 027 327 51 89
www.bureaudesmetiers.ch