

Table des matières

Partie générale

4 - 8	SCIV - Le syndicat: Portrait - Nos valeurs - Nos lignes directrices - Notre organisation - Nos partenaires
9	Coordonnées de nos secrétariats régionaux et agences de la caisse de chômage OCS
10 - 11	Adresses utiles
	Assurances sociales
12 - 13	Allocations familiales aux salariés
13	Fonds pour la famille
13 - 14	Assurance-maladie perte de gain
14	Assurance-maternité (AMAT)
14	Allocation de paternité (APAT)
14	Allocation de prise en charge (APC)
14	Prestations transitoires pour chômeurs âgés (PTra)
15	Assurance-accidents non professionnels: LAA - Suva
15 - 16	Assurance-maladie: qui bénéficie des subventions?
16 - 18	AVS - AI - APG - PC - LPP: les chiffres 2023
19 - 20	Caisse de chômage OCS
20	Accidents et maladies pendant le chômage
21	Informations aux assurés
	Travail et salaire
22	Qu'est-ce qu'une convention collective de travail (CCT)?
23	Le SCIV - Le syndicat partenaire dans de nombreuses professions
24	Travail au noir
25 - 26	Télétravail
27 - 37	Retraite anticipée: CARAGE - RESOR - RETABAT - RETASV - RETAVAL
38 - 39	Absences justifiées payées
	Formation continue
40	Formation continue et perfectionnement professionnel
41	ARC Formation, l'institut partenaire de SCIV - Le syndicat
	Droits et obligations des travailleurs
42 - 50	Chapitres du Code des obligations sur les droits et obligations des travailleurs
51	Droit au salaire en cas de maladie, accident, service militaire, grossesse: échelle bernoise, échelle bâloise
	Vie familiale et logement
52	Budget d'une famille type avec deux enfants
53 - 55	Commission de conciliation en matière de bail à loyer

Résumé des conditions salariales et sociales des professions

56 – 59	Salaires des apprenties et apprentis
60 – 62	Agriculture
63 – 65	ASM Industrie des machines
65	Assistants dentaires
66	Assistants médicales
67 – 68	Boucheries
69 – 71	Boulangeries – Pâtisseries – Confiseries
71 – 73	Branche privée de la sécurité
117 – 119	Café-restaurant (Hôtellerie-restauration)
74 – 75	Carreleurs
76	Carreleurs: horaires
77 – 78	Carrossiers
79 – 80	Caves, commerces de vins
127 – 130	Charpenterie
153 – 155	Chauffage
80 – 82	Chimie
153 – 155	Climatisation
149 – 152	CMS (Soins longue durée)
83 – 84	Coiffure
85 – 86	Construction métallique
153 – 155	Couverture
87 – 88	Dessinateurs, personnel des bureaux d'ingénieurs et architectes
127 – 130	Ebénisterie
88 – 90	Echafaudages
90 – 93	Electricité (métiers de l'électricité)
93	Employés de commerce
94 – 95	Employés de maison – Economie domestique
149 – 152	EMS (Soins longue durée)
96 – 97	Etat du Valais: échelles des salaires
153 – 155	Ferblanterie
98 – 100	Forestiers
100	Fromageries
101 – 102	Garages
103 – 108	Hôpital du Valais
109 – 113	Hôpital Riviera-Chablais
114 – 116	Horlogerie et microtechnique
117 – 119	Hôtellerie-restauration
120 – 122	Hydro Exploitation
122 – 123	Imprimerie – Arts graphiques
153 – 155	Installation sanitaire

Table des matières

124 – 125	Location de services
126	Maintenance et nettoyage industriel
127 – 130	Menuiserie
131 – 133	Nettoyage
134 – 135	Paysagisme
127 – 130	Peinture
127 – 130	Pose de parquets
127 – 130	Revêtement de sol
153 – 155	Poêliers Fumistes
136 – 139	Remontées mécaniques
140 – 145	Secteur principal de la construction
146	Secteur principal de la construction : horaires
147 – 148	Shops de stations-service
149 – 152	Soins longue durée
63 – 65	Swissmem (ASM Industrie des machines)
153 – 155	Technique du bâtiment (Métiers de la technique du bâtiment)
155 – 156	Transport automobile (transport de choses)
157– 158	Vente – Commerce de détail
153 – 155	Ventilation
127 – 130	Vitrierie

Formulaires

159	Contrat d'adhésion au syndicat
159	Protection juridique complémentaire pour les membres

L'auteur décline toute responsabilité quant à l'exactitude, l'actualité, la fiabilité et l'exhaustivité des informations mises à disposition.

Portrait

Le SCIV - Le syndicat (SCIV) est le plus important syndicat du Valais francophone et du Chablais. Nous couvrons l'ensemble des secteurs économiques et sommes ouverts à toutes les travailleuses et tous les travailleurs, quelle que soit leur profession.

Pour guider son action, le SCIV se réfère à l'éthique et à la doctrine sociale chrétienne. Indépendant de toute organisation politique ou religieuse, il privilégie les valeurs et met l'être humain – dans toutes ses dimensions – au cœur de sa démarche.

Pour l'épanouissement de chacun

Défenseur de la personne humaine comme finalité de toutes les institutions, le SCIV s'engage au-delà des stricts intérêts matériels pour l'épanouissement de chacun. Dans sa vie professionnelle, mais aussi dans sa vie familiale et dans son intégration sociale.

Fort de près de 20'000 membres, le SCIV est depuis sa création un acteur central du partenariat social valaisan. Il y contribue de manière décisive par son approche non dogmatique, son sens des réalités et sa volonté de dialogue.

Proche de vous

Au travers des Secrétariats régionaux à Sierre, Sion, Martigny, Monthey Bex et Aigle, le SCIV est toujours proches de vous. Loin de tout syndicalisme hors sol, le SCIV se veut présent sur le terrain et à l'écoute de toutes les sensibilités régionales.

Le SCIV œuvre quotidiennement à la défense individuelle de ses membres et à l'amélioration des conditions de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Afin de leur assurer le meilleur service et une écoute de qualité, il gère également la Caisse de chômage OCS et la caisse-maladie CSS-OCS, en partenariat avec la CSS. Impliqué dans la formation permanente, il est de surcroît partenaire de l'institut ARC Formation.

Unis pour promouvoir nos valeurs

Le SCIV collabore activement avec son partenaire Syna dans le Haut-Valais comme à l'échelle suisse, ainsi qu'avec les syndicats chrétiens tessinois de l'OCST. Le SCIV, Syna et OCST se retrouvent également au sein de la faïtière syndicale Travail.Suisse, qui réunit près de 150'000 membres dans toute la Suisse.

Nos valeurs

Le SCIV est indépendant de toute allégeance partisane. Pragmatique là où d'autres se montrent volontiers dogmatiques, il est une force de proposition et de recherche de solutions concrètes. Syndicat de conviction, nous basons notre engagement sur des valeurs fortes et refusons le prêt-à-penser de toute idéologie.

Nos valeurs cardinales, nous les puisons dans la doctrine sociale de l'Église. Ces principes majeurs forment un tout et ont pour nom :

- dignité de la personne humaine
- bien commun
- subsidiarité
- solidarité

Principe de dignité de la personne humaine

Ce principe affirme la dignité absolue de la personne humaine, à la fois sujet et finalité de toutes les actions sociales. Il fonde la défense des droits humains fondamentaux, le refus de tout type de discrimination, la responsabilité du plus fort envers le plus faible, enfin la promotion de la famille comme lieu de croissance de la personne humaine.

Principe du bien commun

Ce principe affirme la nécessité d'un ordre social et politique qui permette le développement intégral de la personne humaine, au-delà des égoïsmes et des intérêts particuliers. Contre la logique du chacun pour soi et de l'accaparement, il postule la destination universelle des biens et appelle une économie inspirée des valeurs morales, qui ne perde jamais de vue l'origine et la finalité des biens. C'est seulement ainsi que pourra se construire un monde juste et solidaire.

Principe de subsidiarité

Ce principe affirme le nécessaire respect par la Communauté des plus petites entités, à commencer par l'individu et la cellule familiale. Chacun a sa pierre à apporter à l'édifice commun: dès lors qu'il est en mesure de le faire, que cela soit fait à son niveau. L'État doit favoriser le développement de l'individu et des associations, n'intervenant que lorsque la nécessité en est établie.

Principe de solidarité

Ce principe affirme l'idéal d'une société dont les membres se reconnaissent les uns les autres comme des personnes... et agissent en conséquence, chacun considérant son prochain comme un «autre lui-même».

Bibliographie

- Compendium de la Doctrine sociale de l'Église, Ed. du Cerf
- Mgr Guerry: La doctrine sociale de l'Église, Ed. Bonne Presse
- Le travail, Source Vives n° 58
- Emmanuel Mounier: Le Personnalisme, Ed. PUF, Collection Que Sais-je

Citation

«Ce qui m'intéresse ce n'est pas le bonheur de tous les hommes, c'est celui de chacun.» Boris Vian in L'écume des jours

Nos lignes directrices

Partisans du dialogue social depuis notre création en 1929, nous défendons avec fermeté mais sans agressivité inutile les intérêts de nos membres. Nous voulons contribuer par notre attitude positive au développement d'un Valais moderne et plus humain.

Partenariat social

- Le SCIV s'engage pour l'organisation des travailleurs dans tous les secteurs économiques en Valais et dans le Chablais, en vue de leur assurer les meilleures conditions de travail et de rémunération.
- Le SCIV prône le renforcement et l'élargissement du partenariat social, en visant prioritairement la conclusion de conventions collectives de travail ou de conventions d'entreprise. Il en assure l'amélioration continue.
- Le SCIV met en œuvre tous les moyens utiles pour contribuer à la résolution de conflits sociaux entre travailleurs et employeurs.

Défense des salarié(e)s

- Le SCIV assure la défense active – tant individuelle que collective – des intérêts de ses membres. Pour tout litige relevant du droit du travail ou des assurances sociales, les membres du SCIV bénéficient du soutien de secrétaires syndicaux compétents et d'une protection juridique.
- Le SCIV représente les intérêts des travailleuses et travailleurs dans les commissions paritaires visant à surveiller la bonne application des nombreuses conventions collectives de travail dont il est signataire.
- Le SCIV participe aux travaux de multiples commissions permanentes préparant l'évolution sociale, économique et politique du Valais. Il œuvre de même au sein de nombreuses institutions valaisannes.

Promotion de nos valeurs

- Le SCIV assure une participation active au débat public pour faire valoir les intérêts des travailleurs, tout en conservant une totale indépendance à l'égard des institutions étatiques et politiques.
- Le SCIV se veut force de proposition pour promouvoir ses valeurs fondamentales, pour assurer l'égalité entre hommes et femmes et pour garantir la meilleure prise en compte des intérêts de la cellule familiale. Il peut agir dans ce sens par le lancement d'initiatives populaires.

Institutions au service de nos membres

- Le SCIV est fondé et gère la Caisse de chômage OCS, présente en Valais et dans le canton de Vaud. Défendant les mêmes valeurs que le SCIV, la Caisse de chômage OCS est ouverte à toute personne en situation de chômage.
- Le SCIV gère en partenariat avec la CSS la Caisse-maladie CSS-OCS, qui propose des prestations attractives aux membres du SCIV.
- Le SCIV est partenaire de l'institut ARC Formation, qui met sur pied des cours destinés à améliorer les compétences de chacun et soutient financièrement les efforts de formation de ses membres.

Notre organisation

Le SCIV défend la subsidiarité et la met en pratique: notre organisation est largement décentralisée et se veut la plus proche possible de ses membres.

Une organisation proche de ses membres

A la base du SCIV, il y a les membres, parce que ce sont eux qui constituent le corps du syndicat et la finalité de son engagement. Chaque membre du SCIV est adhérent d'une région, qui sont au nombre de quatre: Sierre, Sion, Martigny et Chablais.

Chaque région est constituée en association autonome, possède son assemblée régionale des délégués et son comité régional. C'est lui qui nomme le secrétaire régional et supervise l'activité du secrétariat régional. Juridiquement et financièrement, les quatre régions constituant le SCIV sont indépendantes entre elles.

Une centrale au service des régions

Parce que l'union fait la force, les quatre associations régionales se sont réunies pour fonder une cinquième association, qui œuvre au niveau suprarégional et coordonne l'action de l'ensemble des régions. Cette association n'a donc pas de membres individuels, mais uniquement ses associations fondatrices. Juridiquement et financièrement, la centrale est indépendante des régions.

Organisée sur le même modèle que ses fondatrices, la centrale rend compte à l'assemblée cantonale des délégués régionaux et au comité syndical. C'est l'assemblée des délégués qui élit les membres du collège de Direction.

Un collège de direction

Afin d'assurer la meilleure coordination et la gestion des dossiers d'importance cantonale, le SCIV est piloté par le bureau du SCIV, qui rassemble :

- le président cantonal du SCIV, Marcel Bayard
- le vice-président du SCIV, Roland Carrupt
- le secrétaire général, Bernard Tissières
- le responsable de la Caisse de chômage OCS, Silvano Salvadori
- les secrétaires régionaux de Sierre, Mike Chalât et Frédéric Pellat
- le secrétaire régional de Sion, Laurent Mabillard
- le secrétaire régional de Martigny, François Thurre
- le secrétaire régional du Chablais, Pierre Vejvara

Des services de proximité

Chaque membre a pour interlocuteur son secrétariat régional, car nous croyons fermement à la proximité et à l'échange direct entre les personnes. Il trouvera dans chaque secrétariat :

- des secrétaires syndicaux compétents et à son écoute
- une antenne régionale de la Caisse de chômage OCS

Les secrétariats régionaux de Sion et de Monthey proposent également les services de la Caisse-maladie CSS, dont le SCIV est un partenaire privilégié.

Nos partenaires

Actif dans le Valais romand et le Chablais, le SCIV collabore étroitement avec d'autres organisations syndicales qui partagent ses valeurs et sont membres actifs de la faïtière Travail.Suisse ainsi que de l'institut de formation ARC qui y est rattaché.

Travail.Suisse

Travail.Suisse est une organisation faïtière qui regroupe onze fédérations. Ces fédérations représentent près de 150'000 membres actifs dans toutes sortes de branches de l'économie privée et du service public.

Syna

Le syndicat interprofessionnel Syna est issu du regroupement du syndicat chrétien de la construction (FCTC), du syndicat chrétien de l'industrie, de l'artisanat et des services (FCOM), de l'union suisse des syndicats autonomes (USSA), du syndicat suisse des arts graphiques (SAG) ainsi que de la fédération chrétienne des services publics (FchP).

Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

L'Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese (OCST) compte plus de 38'000 membres et est la plus grande organisation syndicale du Tessin.

Transfair

Transfair est le syndicat des employées et employés des branches des transports publics, de l'administration publique, de la poste/logistique, des télécommunications et des services. transfair négocie opiniâtrement mais loyalement avec les employeurs pour obtenir des augmentations salariales, des conditions d'emploi et des prestations sociales modernes.

La Confédération française des travailleurs chrétiens

La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) regroupe environ 860'200 adhérents.

CES

Confédération européenne des syndicats.

Coordonnées de nos secrétariats régionaux et agences de la Caisse de chômage OCS

Monthey – Avenue du Théâtre 12
Syndicat et chômage
Tél. 024 475 71 71
syndicat info.chablais@sciv.ch
chômage info.chablais@ocsv.ch
Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h00.

Aigle – Chemin de la Zima 2
Syndicat et chômage
Tél. 024 468 12 12
syndicat info.chablais@sciv.ch
chômage info.chablais@ocsv.ch
Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30.

Bex – Place de l'Orme 3
Syndicat et chômage
Tél. 024 463 50 70
syndicat info.chablais@sciv.ch
chômage info.chablais@ocsv.ch
Permanences : mardi de 14h00 à 17h00 et jeudi de 14h00 à 17h00
Durant le reste de la semaine, nos bureaux d'Aigle et de Monthey sont à votre entière disposition.

Martigny – Rue de la Poste 12
Syndicat
Tél. 027 722 44 15
info.martigny@sciv.ch
Assurance-chômage OCS
Tél. 027 722 44 16
info.martigny@ocsv.ch
Nos bureaux sont ouverts en permanence du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 16h30.
Permanence : jeudi soir de 16h30 à 19h30

Le Châble/Bagnes – Route de Clouchère 20
Tél. 027 722 44 16
Permanence: mardi et jeudi de 14h00 à 17h00

Sion – Rue de la Porte-Neuve 20
Syndicat et chômage
Tél. 027 329 60 60
syndicat info.sion@sciv.ch
chômage info.sion@ocsv.ch
Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8h30 à 11h45 et de 14h00 à 16h30 et à 16h00 pendant les mois de juillet et août.
Permanence syndicat : de 8h30 à 11h45

Sierre – Rue Centrale 4
Tél. 027 452 26 26
info.sierre@sciv.ch
Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 14h00 à 16h30
Permanence: mercredi de 19h00 à 20h00 (excepté juillet et août)

Assurance-chômage OCS
Tél. 027 452 26 26
info.sierre@ocsv.ch
Du lundi au vendredi de 9h00 à 11h30

Montana – Bâtiment Bellavista
Tél. 027 481 81 44
Permanences syndicat et chômage :
mardi 9h00 à 11h00
jeudi 14h00 à 16h00

Susten – Zentrum Dilei, Sustenstrasse 3
Permanence: mercredi de 13h30 à 19h30

Pour votre syndicat, votre assurance-chômage, votre assurance-maladie,
votre assurance risques décès et invalidité,
votre protection juridique, votre conseil juridique...

Visitez notre site sciv.ch

Adresses utiles

TRAVAIL ET RELATIONS DE TRAVAIL

Service de protection des travailleurs et des relations du travail
1950 Sion – Rue des Cèdres 5
Tél. 027 606 74 00 – www.vs.ch/web/spt

Service de l'industrie, du commerce et du travail
1950 Sion – Avenue du Midi 7
Tél. 027 606 73 10 – www.vs.ch/web/sict

CHÔMAGE

Caisse de chômage Chrétienne Sociale (OCS) n° 58
1950 Sion – Rue de la Porte-Neuve 20
Tél. 027 327 34 56 – Fax 027 327 34 59
www.caisse-chomage.ch

Offices régionaux de placement (ORP)
www.vs.ch/web/sict/contact-orp

ORP de Sierre
Route de la Bonne-Eau 20
Tél. 027 606 94 00

ORP de Sion
Place du Midi 40
Tél. 027 606 93 00

ORP de Martigny
Rue du Léman 29
Tél. 027 606 92 21

ORP de Monthey – St-Maurice
Rue du Coppet 2
Tél. 027 606 92 50

VIE FAMILIALE ET SOCIALE

Office cantonal de l'égalité et de la famille
1950 Sion – Avenue de la Gare 33
Tél. 027 606 21 20 – www.egalite-famille.ch

Office de coordination des prestations sociales
1950 Sion – Rue du Scex 4
Tél. 027 606 48 00

Service cantonal des contributions
1950 Sion – Avenue de la Gare 35
Tél. 027 606 24 50 – www.vs.ch/web/scc

Commission cantonale de conciliation en matière de bail à loyer
1950 Sion – Avenue du Midi 7
Tél. 027 606 73 09

Bureau de recouvrements et d'avance des pensions alimentaires
1950 Sion – Rue du Scex 4
Tél. 027 606 48 90

Service de la population et des migrations
1950 Sion – Avenue de la Gare 39
Tél. 027 606 55 52 – www.vs.ch/web/spm

ASSURANCES SOCIALES

SUVA

1950 Sion – Avenue de Tourbillon 36
Tél. 027 329 12 12 – www.suva.ch

Office cantonal AI du Valais

1950 Sion – Avenue de la Gare 15
Tél. 027 324 96 11 – www.aivs.ch/fr

Caisse de compensation du canton du Valais

1950 Sion – Avenue Pratifori 22
Tél. 027 324 91 11 – www.av.sv.ch

Caisse de compensation

FER VALAIS 106.7
1950 Sion – Place de la Gare 2
Tél. 027 327 20 90 – www.fer-valais.ch

Caisse d'allocations familiales

CACI - CAFIA - CAFER - FER CIAF
1950 Sion – Place de la Gare 2
Tél. 027 327 20 90 – www.fer-valais.ch

Caisse de prévoyance professionnelle CAPUVA

1950 Sion – Place de la Gare 2
Tél. 027 327 20 90 – www.fer-valais.ch

Caisse cantonale valaisanne d'allocations familiales CIVAF

1950 Sion – Avenue de Pratifori 27
Tél. 027 324 94 10 – www.civaf.vs.ch

Inter

1950 Sion – Place du Midi 36
Tél. 027 327 22 61 – www.cafinter.ch

FORMATION

Service de la formation professionnelle

1950 Sion – Avenue de la Gare 34
Tél. 027 606 42 50 – www.vs.ch/sfop

Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand

1950 Sion – Avenue de France 23
Tél. 027 606 45 00
www.vs.ch/orientation

Centre d'information et d'orientation (CIO)

1870 Monthey – Avenue de la Gare 24
Tél. 027 606 95 00

1920 Martigny – Rue du Collège 5
Tél. 027 606 95 20

1950 Sion – Avenue de France 23
Tél. 027 606 45 09

3960 Sierre – Route de la Bonne-Eau 18
Tél. 027 606 95 40
www.vs.ch/web/osp/cio

Section des allocations de formation (Bourses et prêts d'études)

1950 Sion – Place de la Planta 1
Tél. 027 606 40 85

ASSOCIATIONS PATRONALES

Association valaisanne des entrepreneurs (AVE)

1950 Sion – Rue de l'Avenir 11
Tél. 027 327 32 32 – www.ave-wbv.ch

Bureau des Métiers (BM)

1950 Sion – Rue de la Dixence 20
Tél. 027 327 51 11
www.bureaudesmetiers.ch

Fédération des Entreprises Romandes - Valais (FER-Vs)

1950 Sion – Place de la Gare 2
Tél. 027 323 11 85 – www.fer-valais.ch

Fiduciaire Actis SA

1950 Sion – Place du Midi 36
Tél. 027 327 22 77 – www.fidactis.ch

Allocations familiales aux salariés

Droit à l'allocation

Tous les salariés ont droit aux allocations familiales. Les personnes exerçant des activités à temps partiel dont le revenu annuel est d'au moins de Fr. 7'560.- (1/2 de la rente de vieillesse complète minimale de l'AVS) bénéficient également d'allocations entières. Les personnes sans activité lucrative dont le revenu imposable n'excède pas Fr. 45'360.- (1.5 x la rente de vieillesse complète maximale) peuvent également bénéficier des allocations familiales pour autant qu'elles ne perçoivent pas de prestations complémentaires.

Enfants donnant droit aux allocations familiales

- les enfants avec lesquels l'ayant droit a un lien de filiation en vertu du code civil;
- les enfants du conjoint de l'ayant droit;
- les enfants recueillis;
- les frères, sœurs et petits-enfants de l'ayant droit, s'il assume l'entretien de manière prépondérante.

Genres d'allocations

- L'allocation pour enfant.** Elle est octroyée dès et y compris le mois de la naissance de celui-ci, jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 16 ans. Si l'enfant est incapable d'exercer une activité lucrative, l'allocation est versée jusqu'à l'âge de 20 ans.
- L'allocation de formation professionnelle.** Elle est octroyée dès et y compris le mois durant lequel l'enfant entre en formation et jusqu'à la fin de la formation, mais au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge de 25 ans.

L'allocation de naissance est versée pour chaque enfant né vivant ou après une grossesse d'au moins 23 semaines.

L'allocation d'adoption est versée pour chaque enfant mineur placé en vue de son adoption.

Concours de droit

Lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit aux allocations familiales pour le même enfant, le droit aux prestations est reconnu selon l'ordre de priorité suivant:

- à la personne qui exerce une activité lucrative;
- à la personne qui détient l'autorité parentale ou qui la détenait jusqu'à la majorité de l'enfant;
- à la personne chez qui l'enfant vit la plupart du temps ou vivait jusqu'à sa majorité;
- à la personne à laquelle est applicable le régime d'allocations familiales du canton de domicile de l'enfant;
- à la personne dont le revenu soumis à l'AVS est le plus élevé.

Dans le cas où les allocations familiales du premier et du second ayant droit sont régies par les dispositions de deux cantons différents, le second a droit au versement de la différence lorsque le taux minimal légal est plus élevé dans son propre canton que dans l'autre.

	Pour les deux premiers enfants	Dès le troisième enfant
	Au mois	Au mois
Allocation pour enfant	Fr. 327.-	Fr. 435.-
Allocation de formation professionnelle	Fr. 477.-	Fr. 585.-
Allocation de naissance ou d'accueil	Fr. 2'142.-	
Naissance multiple	Fr. 3'213.-	

Il est prévu un supplément de Fr. 100.- par mois intégré à l'allocation de l'enfant le plus jeune à partir du troisième enfant rattaché à un même allocataire.

L'allocation de formation professionnelle est supprimée dès que l'apprenti gagne Fr. 2'520.- ou plus par mois.

Pour les enfants domiciliés à l'étranger, dans un pays de la communauté européenne, le droit intégral aux allocations familiales est maintenu.

Pour les autres pays de l'Association Européenne de libre échange, le droit est maintenu selon le même taux qu'anciennement.

Pour tous les autres pays, le droit aux allocations familiales est supprimé.

Les allocations familiales sont dues pendant les vacances et les périodes d'absences pour maladies ou accidents. Elles sont versées en cas de chômage par la caisse de chômage.

Tous les salariés cotisent aux allocations familiales à raison de 0.131% du salaire AVS.

Pour en savoir plus www.avvs.vs.ch, Par domaine/Allocations familiales

Fonds pour la famille

Limites de revenus

Une allocation annuelle de ménage de Fr. 1'350.- à Fr. 2'260.- est versée aux personnes seules et aux couples de revenu modeste avec charge d'enfants, domiciliés dans le canton.

Limites de revenus et montants 2024 :

	Personnes seule avec un enfant	Couples ou parents concu- bins avec un enfant	Allocation de ménage
Bénéficiaires d'aide sociale Subventions à 100%	0.-	0.-	2'260.-
Classe 1	42'625.-	53'190.-	2'130
Classe 2	45'225.-	57'915.-	2'000.-
Classe 3	48'600.-	62'640.-	1'870.-
Classe 4	51'975.-	67'365.-	1'740.-
Classe 5	53'350.-	72'090.-	1'610.-
Classe 6	58'725.-	76'815.-	1480.-
Classe 7	62'100.-	81'540.-	1'350.-

Pour en savoir plus www.avvs.vs.ch, Par domaine/Fonds cantonal pour la famille

Assurance-maladie perte de gain

Nous attirons votre attention sur le fait que, lorsque vous ne reprenez pas le travail après une maladie, un accident, des vacances payées, du service militaire, vous n'êtes plus couvert par l'assurance-maladie collective de la profession. Ne prenez jamais ce risque aux conséquences qui peuvent être graves. En général, l'indemnité perte de gain est de 80% du salaire AVS, vous pouvez conclure une assurance complémentaire auprès de la collective CSS/SCIV - Le syndicat.

Vous devez, dans tous les cas où vous interrompez le travail au-delà des périodes indiquées ci-dessus, vous adresser à votre caisse-maladie pour demander la

prolongation de l'assurance à titre individuel et payer vous-même les cotisations. Si vous avez un problème de règlement de cas avec votre caisse-maladie, adressez-vous aux Syndicats Chrétiens du Valais.

Assurance-maternité (AMAT) _____

Les femmes salariées ou exerçant une activité lucrative indépendante ont droit à l'allocation de maternité. Durant quatorze semaines elles touchent 80% du revenu moyen de l'activité lucrative exercée avant l'accouchement, mais au plus Fr. 220.- par jour.

Pour en savoir plus www.avs.vs.ch, Par domaine/Assurance-maternité

Allocation de paternité (APAT) _____

Les pères exerçant une activité lucrative ont droit à un congé de paternité de deux semaines (14 indemnités journalières au maximum) dans les six premiers mois suivants la naissance de leur enfant. Il touchent, à titre d'allocation pour perte de gain, 80% du revenu moyen soumis à l'AVS qu'ils réalisaient avant la naissance, mais au plus Fr. 220.- par jour.

Pour en savoir plus www.bsv.admin.ch/Congé paternité

Allocation de prise en charge (APC) _____

L'allocation de prise en charge est destinée aux parents dont l'enfant mineur est gravement atteint dans sa santé et qui a, de ce fait, un grand besoin d'assistance et de soins. Les parents qui remplissent les conditions d'octroi de l'allocation de prise en charge ont droit à un congé et à l'allocation pour perte de gain.

Un enfant est gravement atteint dans sa santé lorsque :

- il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique
- l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible, ou s'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès;
- une prise en charge accrue par les parents est nécessaire, et
- au moins l'un des deux parents interrompt son activité lucrative pour prendre en charge l'enfant

L'allocation de prise en charge s'élève à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative soumis à l'AVS. Il dure quatorze semaines au maximum, qui sont compensées par 98 indemnités journalières et qui sont versées dans un délai cadre de 18 mois.

Le congé de prise en charge peut être pris en bloc, ou sous forme de semaines ou de journées. Le nombre de jours de congés effectifs dépend du taux d'occupation.

Prestations transitoires pour chômeurs âgés (PTra) _____

Les prestations transitoires assurent la couverture des besoins vitaux des personnes qui ont perdu leur emploi peu de temps avant d'atteindre l'âge de la retraite jusqu'à ce qu'elles puissent toucher leur rente de vieillesse.

Prestations sous condition de ressources, elles sont calculées de la même manière que les prestations complémentaires à une rente de l'AVS ou de l'AI.

Les personnes qui arrivent en fin de droit dans l'assurance-chômage après leur 60^{ème} anniversaire et qui ne parviennent plus à trouver un revenu suffisant peuvent bénéficier de prestations transitoires jusqu'à leur retraite.

Assurance-accidents non professionnels : LAA – Suva _____

Les travailleurs à temps partiel occupés chez un employeur au moins huit heures par semaine sont également assurés contre les accidents non professionnels. En cas de cessation d'activité rémunérée, vous êtes encore assuré pendant 31 jours dès le dernier jour de travail ou le dernier jour du droit légal aux vacances.

Pendant le délai de trente jours qui est impératif, vous pouvez vous adresser à votre assurance – dont la Suva – pour prolonger l'assurance-accidents à titre individuel pendant six mois pour le prix de Fr. 25.- par mois.

Par contre, vous restez assuré aussi longtemps que vous recevez plus de 50% d'indemnités de l'assurance-chômage ou de l'assurance-maladie collective de la profession ou de l'entreprise.

Les chômeurs paient une cotisation de 2.47% retenue sur les indemnités de chômage et sont assurés par la Suva aussi longtemps qu'ils perçoivent des indemnités de l'assurance-chômage.

Attention en cas de maladie dépassant trente jours pendant une période de chômage, vous n'êtes plus couvert contre les risques d'accidents et vous devez modifier votre assurance-maladie en incluant le risque accidents. Vous pouvez aussi, dès cette échéance de trente jours de maladie, mais impérativement dans les trente jours qui suivent, vous adresser à la Suva pour prolonger votre assurance-accidents à titre individuel pour la suite de la période de maladie, mais au maximum pour six mois. La cotisation sera comme ci-dessus de Fr. 25.- par mois.

Respectez scrupuleusement les délais ci-dessus, car au-delà de ceux-ci, vous n'êtes plus assuré avec, naturellement, toutes les conséquences pénibles que cela suppose. Pour en savoir plus www.suva.ch

Assurance-maladie : qui bénéficie des subventions? _____

Le droit aux subsides 2026 est déterminé sur la base de la taxation d'impôt 2024. Revenu net avant les déductions personnes (chiffre 2400)

- + 5% de la fortune revalorisée nette
- + les revenus de la fortune immobilière négatifs
- + les cotisations à des formes reconnues de prévoyance liée (pilier 3a)
- ./.les pensions alimentaires versées
- ./.les prestations en capital reçues
- = le revenu net déterminant

La subvention est divisée en paliers allant de 5% à 70% au maximum des cotisations de l'assurance-maladie sur la base de la prime de référence de Fr. 591.- ou Fr. 140.- par enfant pour la zone 1 et de Fr. 481.- ou Fr. 110.- par enfant pour la zone 2.

Pour les bénéficiaires des prestations complémentaires AVS/AI et de l'aide sociale, la subvention est de 100% de la prime de référence spécifique, ou au maximum la prime effective.

	Taux subvention 5%	Taux subvention 70%
	Limites de revenus déterminant	
• personne seule	Fr. 36'000.-	Fr. 36'000.-
• couple sans enfant	Fr. 67'375.-	Fr. 36'750.-
• personne seule avec un enfant	Fr. 60'125.-	Fr. 38'250.-
• couple avec un enfant	Fr. 79'375.-	Fr. 48'750.-
• couple avec deux enfants	Fr. 89'375.-	Fr. 58'750.-
• couple avec trois enfants	Fr. 97'375.-	Fr. 66'750.-
• complément pour le deuxième enfant	Fr. 10'000.-	Fr. 10'000.-
• complément pour le troisième enfant	Fr. 8'000.-	Fr. 8'000.-
• complément pour le quatrième enfant et chaque enfant suivant	Fr. 6'000.-	Fr. 6'000.-

La situation familiale au 1^{er} janvier 2026 est déterminante.

La fortune prise en compte est égale à la fortune imposable nette dont la part relative aux bâtiments privés aura été revalorisée par le coefficient 145% (uniquement la part qui dépasse Fr. 100'000.-). Ex.: valeur fiscale du bâtiment Fr. 250'000.- ./ . franchise Fr. 100'000.-, soit Fr. 150'000.- revalorisé à 145% = Fr. 217'500.- + la part de Fr. 100'000.- non revalorisée, soit Fr. 317'500.-. Ex.: carnet d'épargne Fr. 20'000.- + valeur imposable de la maison familiale Fr. 317'500.- ./ . 40'000.- (forfait couple) ./ . Fr. 200'000.- de dettes = fortune nette prise en compte Fr. 77'500.-, dont le 5% soit Fr. 3'875.-.

Le montant de Fr. 3'875.- viendra donc s'ajouter au revenu obtenu sous chiffre 2400 de votre déclaration et si l'addition des deux dépasse Fr. 67'375.- pour un couple sans enfant, ou Fr. 79'375.- pour un couple avec un enfant, le droit aux subsides tombe.

Les bâtiments agricoles ne sont pas revalorisés.

Les assurés âgés de 20 ans au 31 décembre 2025 sont considérés à titre individuel. Les enfants nés en 2025 doivent être annoncés avant le 31 décembre 2025 à la caisse cantonale de compensation pour qu'ils puissent bénéficier des subventions. Les assurés qui ont bénéficié des subventions en 2025 les recevront automatiquement en 2026, pour autant que les critères d'obtention du droit soient remplis. Si vous avez changé de caisse-maladie au 1^{er} janvier 2026, vous devez envoyer le ou les coupons joint(s) à la notification du droit à la nouvelle caisse-maladie.

Subventions si impôts à la source

Les personnes ne figurant pas au fichier fiscal, par exemple les détenteurs d'un permis B qui n'ont pas bénéficié des subventions en 2025, doivent présenter une requête de subvention personnelle pour 2026. Les intéressés doivent retirer le formulaire ad hoc auprès de la caisse cantonale de compensation à Sion.

Les nouvelles demandes devront être déposées auprès de la caisse cantonale de compensation pour le 31 décembre 2026 au plus tard.

Cas particuliers

Les subventions 2025 seront versées aux caisses-maladie et portées en diminution des cotisations de 2026.

La caisse cantonale de compensation et les caisses-maladie fourniront les renseignements complémentaires. Adresse pour correspondances et renseignements: Caisse de compensation du canton du Valais, Avenue de Pratifori 22, 1950 Sion, tél. 027 324 91 11.

Pour en savoir plus www.avs.vs.ch, Par domaine/Réduction de prime caisse-maladie

AVS – AI – APG – PC – LPP: les chiffres 2026

1. AVS/AI/APG (AVS = Assurance-vieillesse et survivants – AI = Assurance-invalidité – APG = Allocation pour perte de gain)

Cotisations travailleurs 5,30% du salaire dès le 1^{er} janvier qui suit les 17 ans révolus.

Rentes AVS

Montants mensuels en francs

	minimum	maximum
Rente simple	Fr. 1'260.-	Fr. 2'520.-
Rente maximale pour un couple	Fr. -.-	Fr. 3'780.-
Rente de veuve ou de veuf	Fr. 1'008.-	Fr. 2'016.-
Rente simple d'orphelin	Fr. 504.-	Fr. 1'008.-

Les hommes et les femmes reçoivent les rentes séparément (splitting).

Les veufs qui ont des enfants à charge de moins de 18 ans peuvent bénéficier de la rente. Il faut présenter une demande.

Harmonisation de l'âge de la retraite (âge de référence) des femmes et des hommes à 65 ans
Relèvement progressif de l'âge de référence des femmes :

Année	Âge de référence pour les femmes	Concerne les femmes née en
2026	64 ans et 6 mois	1962
2027	64 ans et 9 mois	1963
2028	65 ans	1964 et suivante

Mesures de compensation pour les femmes de la génération transitoire (née en 1961 jusqu'à 1969) :

1^{ère} mesure : En cas de perception anticipée de la rente (réduction moins forte de la rente).

2^{ème} mesure :

Les femmes de la génération transitoire qui ne percevront pas la rente de vieillesse de manière anticipée toucheront un supplément de rente.

Retraite flexible :

La rente pourra être perçue à partir de n'importe quel mois entre 63 et 70 ans, voire dès 62 ans pour les femmes de la génération transitoire. Il sera possible de ne percevoir qu'une partie de la rente.

Nouveau calcul de la rente après l'âge de référence :

Les revenus et les périodes de cotisation après l'âge de référence seront à l'avenir pris en compte dans le nouveau calcul de la rente à certaines conditions.

Les personnes qui travaillent au-delà de l'âge de référence bénéficient d'une franchise de Fr. 1'400.- par mois, sur laquelle aucune cotisation (AVS, AI, APG) n'est perçue.

Cotisation minimale AVS/AI pour personne seule sans revenu ni salaire soumis à l'AVS, rentiers AI et étudiants dès 20 ans révolus Fr. 530.-/ an

La cotisation AVS/AI/APG annuelle maximale des personnes sans activité lucrative correspondant à cinquante fois la cotisation minimale, elle s'élève à Fr. 26'500.-. Le conjoint non actif est libéré de l'obligation de cotiser si l'autre conjoint est assuré à l'AVS en tant qu'actif et paie au moins Fr. 1'060.- de cotisation par année civile.

Part de revenu des rentiers non soumise à l'obligation de cotiser Fr. 1'400.- / mois
 ou Fr. 16'800.- / an

Allocations AVS pour impotents (à domicile)

Légère Fr. 252.- Moyenne Fr. 630.- Grave Fr. 1'008.-

Allocations AI pour impotents (à domicile)

Légère Fr. 504.- Moyenne Fr. 1'260.- Grave Fr. 2'016.-

Evaluation du revenu en nature pour l'AVS

Entreprises agricoles (alpages compris), non agricoles et personnel de maison

	Par jour	Par mois
Petit déjeuner	Fr. 3.50	Fr. 105.-
Dîner	Fr. 10.-	Fr. 300.-
Souper	Fr. 8.-	Fr. 240.-
Nourriture	Fr. 21.50	Fr. 645.-
Logement	Fr. 11.50	Fr. 345.-
Nourriture et logement	Fr. 33.-	Fr. 990.-

APG – Allocations pour perte de gain

Allocations	Minimum par jour	Maximum par jour
Recrue sans enfant	Fr. 69.-	Fr. 69.-
Service normal	Fr. 69.-	Fr. 220.-
Service long	Fr. 91.-	Fr. 220.-
Service d'avancement	Fr. 102.-	Fr. 220.-
Supplément premier enfant	Fr. 22.-	Fr. 22.-
Supplément deuxième enfant	Fr. 22.-	Fr. 22.-
Exploitation	Fr. 75.-	Fr. 75.-
Allocation de maternité	-----	Fr. 220.-
Allocation de paternité	-----	Fr. 220.-

2. Prestations complémentaires AVS et AI

Limites de revenu	Montants annuels en francs
Personne seule	Fr. 20'670.-
Couple	Fr. 31'005.-
Enfants jusqu'à 11 ans (pour les enfants)	Fr. 7'590.-
Enfants à partir de 11 ans	Fr. 10'815.-
Déduction pour loyer	Maximum
Pour personne seule	
Dans la région 3 (zone rurale)	Fr. 16'680.-
Dans la région 2 (zonevilles)	Fr. 18'300.-
Déduction forfaitaire pour assurance maladie	
Région 1	Fr. 6'432.-
Région 2	Fr. 5'544.-

Prestations pour personnes vivant dans un home ou un hôpital

- taxe journalière : au maximum Fr. 125.- pour le Valais
- montant pour dépenses personnelles pour l'achat de vêtements, journaux et articles d'hygiène, etc.

Pour en savoir plus www.av.svs.ch

3. Prévoyance professionnelle (LPP)

	Montants annuels en francs
Doivent être assurées les parts de salaire comprises entre	Fr. 22'680.- et Fr. 90'720.-
Montants assurés entre	Fr. 3'780.- et Fr. 64'160.-
Déduction de coordination annuelle	Fr. 26'460.-

Pour les salaires annuels compris entre Fr. 22'680.- et Fr. 26'460.-, le salaire assuré minimal est de Fr. 3'880.-. Le taux d'intérêt minimal est de 1.25%.

Troisième pilier et impôts

(prévoyance épargne individuelle)

	Montants annuels en francs
à une caisse de prévoyance peuvent déduire du revenu: 8% du salaire-limite maximum LPP	Fr. 7'258.-
Montant que les personnes indépendantes sans caisse de prévoyance peuvent déduire du revenu: 20% du revenu du travail, 40% au plus	
salaire-limite maximum LPP	Fr. 36'288.-

Pour en savoir plus www.ofas.admin.ch, rubrique «Prévoyance professionnelle et 3^e pilier»

Caisse de chômage OCS

Au moment où vous prenez connaissance de votre licenciement, vous devez rechercher activement un nouvel emploi et justifier de recherches suffisantes.

Vous devrez présenter ces recherches d'emploi à votre conseiller à l'office régional de placement (ORP) et, en cas d'oubli ou de recherches insuffisantes, vous risquez une suspension dans votre droit aux indemnités.

Lorsque vous perdez votre emploi, adressez-vous sans retard à l'ORP de votre district, puis à la caisse de chômage des Syndicats Chrétiens du Valais, la Caisse de chômage OCS, ouverte à toutes et tous, pour ainsi faire valoir votre droit aux indemnités et faire examiner votre cas et votre droit. Nous vous rappelons que vous pouvez choisir librement votre caisse de chômage. L'ORP vous indiquera la marche à suivre; suivez ses directives mais, au préalable, présentez-vous à la caisse de chômage.

Faites attention au respect des délais de congé, à la protection contre les licenciements en cas de maladie, accident, grossesse, maternité et service militaire. Dans tous les cas, vous devez donner suite aux convocations des ORP, à défaut vous risquez de perdre des jours d'indemnisation.

Si vous êtes sans emploi, au terme de l'apprentissage ou des études, vous pouvez vous adresser à l'ORP ou à la caisse de chômage OCS de votre région pour être conseillé dans vos démarches. Pour améliorer vos chances de trouver un nouvel emploi, vous pouvez aussi solliciter des prestations couvrant des frais de perfectionnement (par exemple cours de langues pour une vendeuse en station touristique, cours de mécanique pour un chauffeur de camion, etc.).

Jusqu'à 18 ans on ne devrait pas chômer, on se forme, alors pourquoi pas un nouvel apprentissage, un emploi à l'étranger, un stage à l'étranger, du perfectionnement si l'on est sans emploi à cet âge? De toute façon, les indemnités de chômage pour les jeunes au-dessous de 25 ans sont dérisoires et pour une très courte durée.

En cas de chômage, l'indemnisation se fera sur la base de la moyenne des six ou des douze derniers mois de travail, au meilleur pour l'assuré, mais ne dépassera en aucun cas l'horaire maximum en usage dans la profession. Le travailleur qui signifie le congé à son employeur sans motif valable ou qui est licencié par sa faute se verra, en principe, suspendu dans son droit aux indemnités de chômage. La suspension pourra atteindre 60 indemnités journalières. L'indemnisation se fera sur le 70% ou 80% du salaire perdu. Elle est de 70% pour les assurés qui n'ont pas d'obligation d'entretien envers des enfants, pour ceux qui bénéficient d'une indemnité journalière entière dont le montant dépasse Fr. 140.- et ceux qui ne sont pas invalides à 40%. Pendant le chômage, le droit aux allocations familiales est garanti à 100% mais varie selon le nombre de jours ouvrables durant le mois. Toutefois, il est rattaché à la personne exerçant une activité salariée de plus de Fr. 597.- par mois. En plus des cotisations AVS de 5.30%, les chômeurs paient la cotisation Suva de 2.47% déduite de l'indemnité de chômage.

Les chômeurs sont aussi assurés en LPP contre les risques du décès et de l'invalidité uniquement et ils paient des cotisations retenues sur les indemnités.

Le droit à l'indemnité est reconnu dès le 1er jour de contrôle. Cependant le versement de l'indemnité s'effectue après un délai d'attente fixé en fonction du gain assuré et de l'obligation d'entretien, selon le tableau ci-après :

Gain assuré	Sans enfants	Avec enfants
Jusqu'à 3'000 francs	0	0
De 3'001 à 5'000 francs	5	0
De 5'001 à 7'500 francs	10	5
De 7'501 à 10'416 francs	15	5
Dès 10'417 francs	20	5

L'assuré a droit à :

Période de cotisations (en mois)	Age / Obligation d'entretien	Conditions	Indemnités journalières
12 à 24	jusqu'à 25 sans devoir d'entretien		200
12 à < 18	dès 25 ans		260 ¹⁾
12 à < 18	avec devoir d'entretien		260 ¹⁾
18 à 24	dès 25 ans		400 ¹⁾
18 à 24	avec devoir d'entretien		400 ¹⁾
22 à 24	dès 55 ans		520 ¹⁾
22 à 24	dès 25 ans	bénéficiaire d'une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 %	520 ¹⁾
22 à 24 ans	avec devoir d'entretien	bénéficiaire d'une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40 %	520 ¹⁾
Personnes libérées des conditions de cotisation			90

¹⁾ Ces assurés ont droit à 120 indemnités journalières supplémentaires s'ils tombent au chômage au cours des quatre ans qui précèdent l'âge donnant droit à une rente AVS. Pour tous les travailleurs, la cotisation à l'assurance-chômage retenue sur le salaire est de 1.1% jusqu'à la limite de Fr. 148'200.-.

Accidents et maladies pendant le chômage

En cas d'accident non professionnel, l'assuré est couvert par la Suva.

En cas de maladie, l'assurance-chômage indemnise tous les jours ouvrables jusqu'au trentième jour civil y compris. Il est conseillé de demander la prolongation de l'assurance perte de gain du dernier employeur au moyen d'une couverture individuelle de libre passage afin de pouvoir bénéficier du paiement des indemnités journalières maladie au-delà du trentième jour.

Pour en savoir plus www.ocsv.ch

Informations aux assurés

Ces informations sont valables pour n'importe quel cas de résiliation et secteur professionnel.

La Caisse de chômage OCS traite le droit aux indemnités de chômage pour tous les travailleurs(es) qui en font la demande, sans exception.

Résumé des démarches à effectuer

1. Recherche d'un nouvel emploi

Dès l'annonce du licenciement, il faut rechercher activement un nouvel emploi (formulaire officiel «Preuves de recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi»).

2. Annonce à l'Office régional de placement (ORP) de votre région

(Sierre, Sion, Martigny, Monthey, Aigle, Lausanne et Crissier)

Quinze jours avant la fin des rapports de travail, ou au plus tard le jour suivant l'échéance du délai de congé, il faut s'annoncer à votre office régional de placement et y présenter votre carte d'identité suisse ou votre permis de séjour ou d'établissement pour les étrangers.

Lors de cette inscription, il convient de choisir une caisse de chômage. C'est vous qui décidez!

3. Ouverture du dossier auprès de votre caisse de chômage

Après l'inscription à l'ORP, rendez-vous immédiatement à la caisse de chômage choisie. Pour la Caisse de chômage OCS, vous nous trouverez à

Sierre, Rue Centrale 4

Sion, Rue de la Porte-Neuve 20

Martigny, Rue de la Poste 12

Monthey, Rue du Théâtre 12

Lausanne, Rue des Terreaux 29

Prilly, Route de Renens 24

Aigle, Chemin de la Zim 2

Bex, Place de l'Orme 3

et présentez-y les documents suivants:

- demande d'emploi (formulaire d'inscription de l'ORP);
- demande d'indemnité de chômage;
- permis de séjour ou d'établissement pour les étrangers;
- attestation d'employeur (pour chaque employeur des deux dernières années);
- fiches ou récapitulatif de salaire pour les vingt-quatre derniers mois;
- contrat(s) de travail des deux dernières années;
- lettre(s) de congé des deux dernières années;
- copie de votre carte bancaire ou postale;
- pour les personnes ayant des enfants à charge: le livret de famille ou permis de séjour des enfants. Pour les enfants en formation professionnelle, une attestation d'études ou un contrat d'apprentissage.

4. Calcul de l'indemnité et paiement

Une fois votre dossier constitué, la caisse déterminera le montant de votre indemnité journalière. A réception du formulaire «Indications de la personne assurée», que le Seco vous adresse par courrier postal, la Caisse de chômage OCS procédera au paiement de vos indemnités, sous réserve d'autres documents à fournir tels que certificat médical ou gain intermédiaire par exemple.

Pour en savoir plus www.ocsv.ch

Qu'est-ce qu'une convention collective de travail (CCT)? _____

Une convention collective de travail (CCT) regroupe l'ensemble des accords passés entre syndicats de salariés et d'employeurs pour un secteur d'activité.

Conventions collectives de travail

La convention collective de travail (CCT) est une convention entre des employeurs ou des associations d'employeurs et des associations de travailleurs ayant pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre les parties à la convention. Elle est réglée dans les articles 356 à 358 du Code des obligations et requiert la forme écrite (CO 356c).

La partie contractante qui représente les employeurs peut être constituée d'un ou de plusieurs employeurs ou encore d'une ou plusieurs associations d'employeurs. Les travailleurs sont en revanche toujours représentés par une ou plusieurs associations de travailleurs (syndicats).

Une CCT contient traditionnellement des dispositions sur la conclusion, le contenu et la fin du contrat de travail individuel (dispositions normatives), dispositions sur les droits et les obligations des parties contractantes entre elles (dispositions relevant du droit des obligations) et des dispositions sur l'application et le contrôle de l'application de la CCT.

Les dispositions normatives font partie intégrante du contrat de travail individuel au moment où la CCT prend effet. Elles s'appliquent automatiquement aux travailleurs qui sont membres d'une des associations contractantes pour autant que l'employeur soit soumis à la CCT. Les employeurs assujettis à une CCT appliquent en général également les dispositions de la CCT aux travailleurs ne faisant pas partie d'une association de travailleurs.

Parmi les questions qui font l'objet des dispositions normatives, on notera :

- salaire, treizième mois de salaire, indemnités
- versement du salaire en cas de maladie, maternité et pendant le service militaire
- vacances
- prescriptions relatives à la durée du travail
- extension de la protection contre le licenciement

Les CCT sont la plupart du temps conclues avec une durée de validité, assortie d'une clause de paix sociale imposable aux deux parties contractantes.

Le champ d'extension d'une CCT peut être étendu à la demande de toutes les parties contractantes. L'extension du champ d'application a pour effet de rendre une CCT applicable à tous les employeurs et tous les travailleurs d'une branche économique ou d'une profession, y compris ceux qui n'appartiennent à aucune organisation de travailleurs.

Des données statistiques sur les CCT figurent sur le site Internet de l'Office fédéral de la statistique www.bfs.admin.ch.

Le SCIV partenaires dans de nombreuses professions _____

Principaux défenseurs du dialogue social en Valais, le SCIV est partie prenante de nombreuses CCT et régulièrement consultés pour les contrats-types.

Ci-dessous

- les conventions collectives – valaisannes – dont le SCIV est signataires
- les contrats-types cantonaux, à l'élaboration desquels le SCIV participe

-
- CCT Aquaparc
 - CCT valaisanne de la branche automobile
 - CCT valaisanne de la construction métallique
 - CCT valaisanne des électriciens et monteurs de lignes
 - CCT valaisanne de l'économie forestière
 - CCT Hôpital du Valais
 - CCT Hôpital Riviera-Chablais
 - CCT Secteur soins longue durée
 - CCT valaisanne des paysagistes
 - CCT valaisanne des métiers de la technique du bâtiment
 - CCT valaisanne et contrat-type valaisan de l'agriculture
 - Contrat-type valaisan pour les bureaux d'ingénieurs et d'architectes
 - Contrat-type valaisan de l'économie domestique
 - Contrat-type valaisan pour les employé(e)s de caves
 - Contrat-type valaisan des employé(e)s de fromageries
 - Contrat-type valaisan des remontées mécaniques
 - Contrat-type valaisan du transport automobile
 - Contrat-type valaisan de la vente

Travail au noir

Règles à observer pour ne pas être en infraction

Avec la création de l'Association pour le Renforcement des Contrôles sur les Chantiers de la construction (ARCC), les contrôles sur les chantiers se sont intensifiés.

Six contrôleurs sillonnent en effet les chantiers du canton du Valais à fréquences régulières et constatent souvent des cas d'infractions de conventions collectives de travail (CCT) et de travail au noir. Ces constats ont débouché sur des infractions sanctionnées par des amendes infligées par les commissions paritaires qui sont confrontées à une recrudescence des cas à traiter.

Cette amplification des contrôles a eu un effet préventif moyennant la «peur du gendarme». Ils ont révélé qu'une grande partie des contrevenants étaient des privés qui

faisaient délibérément de la concurrence aux entreprises locales. Les travailleurs sont sur leurs gardes et ne savent plus s'ils ont le droit de réaliser des travaux pour des tiers.

Dans plusieurs CCT de notre canton, il a été décidé du principe de l'application aussi aux particuliers et privés qui font exécuter des travaux qui tombent dans le champ d'application des CCT. Plus concrètement, un privé qui occupe des amis monteurs en chauffage (le plus souvent non déclarés mais bénévoles) affectés à des travaux dans la branche est en infraction et doit faire l'objet d'un avertissement. Dans ce cas d'espèce, tous les intervenants sont en infraction. Le privé, car il fait concurrence à des entreprises, et les travailleurs car ils ne respectent pas leur devoir de fidélité et n'ont pas le droit d'accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence ou non à leur employeur.

Seuls les membres de la famille en ligne directe (conjoint, frère, soeur et enfant) peuvent effectuer des travaux sans être déclarés.


Il s'agit de mesures assez strictes mais ô combien nécessaires si l'on veut enrayer ce fléau qu'est le travail au noir.

**OUVREZ L'OEIL
ET CHOISISSEZ
LA CAISSE OCS**

*OUVERTE À TOUS
QUALITÉ DE PRESTATIONS
PROCHE DE VOUS*

 **OCS**

Caisse de chômage



Télétravail

Si vous travaillez à domicile...

Le télétravail consiste en toute activité s'appuyant sur les technologies de l'information et de la communication, et qui est exercée exclusivement ou temporairement hors des locaux commerciaux de l'entreprise, à domicile. Pour ce faire, l'employé est relié à un site de l'entreprise par des moyens de communication électroniques. Pour le télétravail en mode alterné, le travailleur dispose à la fois d'une place garantie et accessible en tout temps dans les locaux commerciaux de l'employeur (poste dans l'entreprise), et d'un poste de travail à son domicile (poste à domicile); l'alternance signifie que l'employé se déplace entre ces lieux de travail selon un rythme convenu entre les parties.

Droit et obligations (art. 328 CO / art. 6 LTr / art. 73 OLT₁)

Les obligations légales des employeurs s'appliquent indépendamment du lieu de travail. Ils doivent notamment veiller dans tous les cas à garantir :

- L'ergonomie de la place de travail, qui doit être organisée de façon à préserver la santé des employé-e-s
- La définition claire des horaires et la saisie du temps de travail
- L'interdiction du travail de nuit et du dimanche ainsi que le respect des temps de pause et des amplitudes maximales de travail
- L'absence de surveillance des activités des employés allant au-delà de ce qui concerne strictement le travail

Equipements et coûts (art. 327a CO et ATF4A_533/2018)

L'employeur rembourse tous les frais imposés pour l'exécution du travail. Le matériel informatique (ordinateur, imprimante), les consommables (papier, cartouches d'encre) et le mobilier sont à la charge de l'employeur. Le loyer, l'abonnement Internet et la consommation d'électricité sont des frais auxquels l'employeur peut participer proportionnellement à l'utilisation professionnelle.

Recommandations

Il est vivement recommandé de conclure un accord par écrit avec l'employeur, afin de fixer de manière précise les contours dans lesquels ce mode de travail flexible doit être effectué. Une telle convention doit contenir non seulement un accord de principe sur l'accomplissement du télétravail, mais elle doit aussi porter sur l'éten- due temporelle du télétravail, les règles applicables en matière de confidentialité et de sécurité des données, les instructions relatives à la protection de la santé, la question de la mise à disposition des instruments de travail et du matériel, ainsi que la répartition des coûts et frais liés au télétravail.

Analyse approfondie

Contactez votre secrétariat syndical pour une analyse de votre situation ! Nos collaborateurs se tiennent à votre disposition pour toutes vos questions.

Conseils utiles

Le télétravail s'est imposé comme une réponse pragmatique à la distanciation sociale. Mais beaucoup de travailleurs ont dû s'improviser à la hâte un bureau de fortune à domicile. Voici quelques conseils pour gagner en confort et en efficacité.

- **Aménagements** : s'installer dans un endroit calme où l'on peut travailler sans être dérangé est primordial. En l'absence d'une pièce fermée, on optera pour un espace dans lequel on se sent bien. Il faut savoir faire preuve de créativité: on peut, par exemple, aménager un coin dans le salon, en déplaçant meubles ou plantes. Marquer des séparations physiques et temporelles est important pour assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. L'éclairage est aussi à prendre en considération. Il faut éviter tous reflets et éblouissements dans son champ visuel. Idéalement, la source lumineuse devrait être latérale.
- **Posture** : On veillera à s'asseoir bien au fond de son siège. Dans le cas où la chaise ne possède pas de dossier rembourré, on placera un coussin dans le bas du dos pour soulager les lombaires. La table à manger peut faire l'affaire. Règle d'or: le bureau doit être à la hauteur des coudes et les pieds posés au sol. Rester assis sur son canapé est une mauvaise idée. C'est une posture contraignante pour la nuque et le dos. Fondamentalement, l'idée est de retrouver des positions similaires à celles qu'on a au bureau.
- **Equipements** : Les ordinateurs portables sont conçus pour la mobilité. Au-delà de deux heures par jour, les experts conseillent de s'équiper au minimum d'un clavier et d'une souris externe. On peut ainsi surélever le Laptop, afin que le bord supérieur de l'écran soit un peu en dessous de la hauteur des yeux. Il est également recommandé de se procurer un écran externe, nettement plus pratique si on jongle entre les programmes. L'achat d'un siège de bureau inclinable et réglable en hauteur est en outre un investissement utile. Tout dépend cependant de la fréquence du télétravail et du niveau de confort souhaité.
- **Organiser les journées** : Le risque est de rendre les journées interminables. Il faut établir des limites, en fixant des horaires. On planifiera des pauses sans écran. Il est conseillé de faire plusieurs petites pauses afin de soulager l'appareil locomoteur. S'exposer de temps en temps au soleil est bénéfique. Idéalement, il faudrait se lever toutes les 30 minutes et faire quelques pas. Des gestes rituels permettent par ailleurs de séparer vie professionnelle et privée. Au début de la journée, on maintient certaines habitudes, comme faire son lit ou s'habiller. A la fin, on range son matériel pour se déconnecter du travail et se consacrer pleinement à sa vie privée.
- **Gérer les contacts** : En cas de présence du conjoint et des enfants, il faut établir des règles de vie commune. On communiquera à son entourage ses horaires, soit les moments où l'on est indisponible et ceux où l'on peut être dérangé. La situation exige toutefois de faire preuve d'indulgence et de souplesse. Il faut savoir déroger à un agenda trop strict. Afin d'éviter le sentiment d'isolement, le salarié doit garder contact avec ses collègues (téléphone, visioconférences). Les outils informatiques ne remplacent hélas pas les moments informels.

Retraite anticipée

Le 30 mars 1998, Retaval, la première fondation de retraite anticipée suisse, est créée en Valais.

Grâce au soutien du Seco, Retaval fonctionne durant les trois premières années comme projet-pilote de l'assurance-chômage. Il s'agit essentiellement de permettre aux travailleurs usés par une vie professionnelle bien remplie sur les chantiers de partir de façon digne en retraite plutôt que de terminer leur carrière au chômage.

Cette fondation survit à sa période d'essai pilote, se transforme et fait des émules dans le gros oeuvre avec la fondation RETABAT, la fondation FAR et ainsi de suite dans toute la Suisse romande. En Valais, on trouve également la fondation CARAGE, RESOR et RETASV.

Il s'agit d'une conquête importante pour notre syndicat qui est à la base de ce projet et une victoire pour les travailleurs qui, après une vie de dur labeur, peuvent profiter d'une retraite anticipée bien méritée.

Il convient également de préciser que c'est la victoire du partenariat social qui a compris les enjeux de cette retraite anticipée, contrairement au législateur qui n'a rien entrepris pour les travailleurs occupés dans des secteurs à forte pénibilité et dont la durée de vie des travailleurs est plus courte que la moyenne.

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs !

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS	Rue de la Porte-Neuve 20	Tél. 027 329 60 70
Agence Monthey-OCS	Avenue du Théâtre 12	Tél. 024 475 71 73

Secteur: Garage

Champ d'application du point de vue personnel

Toutes les personnes exerçant une activité au sens de l'employeur adhérent sont obligatoirement affiliées dès le début de leur activité pour autant qu'elles cotisent à une institution de prévoyance reconnue par CARAGE, c'est-à-dire dès l'âge de 18 ans selon la loi sur la LPP.

Exclusion du champ d'application du point de vue personnel

- les responsables d'entreprises (membres de la direction, gérants, propriétaires, associés, actionnaires et autres similaires)
- les apprentis au sens de la législation fédérale sur la formation professionnelle
- les personnes invalides au sens de l'AI fédérale à raison des deux tiers au moins

Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

A tous les employeurs qui, à titre professionnel :

- font commerce d'automobiles légères et/ou de véhicules lourds, et/ou font commerce et installent des pièces ou parties détachées et/ou accessoires
- entretiennent et/ou réparent des automobiles légères et des véhicules lourds
- effectuent des travaux électriques et/ou électroniques sur ces véhicules
- exploitent une installation de lavage de ces véhicules
- exploitent une station service

Aux travailleurs payés au mois ou à l'heure desdits employeurs.

Conditions d'octroi

Avoir travaillé et cotisé au moins les dix dernières années précédant le départ à la retraite anticipée chez un employeur adhérent.

Cesser toute activité lucrative ou réduire son degré d'occupation d'au moins 50%.

Prestations

Le droit aux prestations de retraite anticipée prend naissance au plus tôt trois ans avant le droit ordinaire à la rente vieillesse de l'AVS.

Rente en espèces égale au 80% du salaire déterminant pour les personnes mariées ou avec charges de famille, et à 75% du salaire déterminant moyen pour les personnes seules, et au maximum à Fr. 54'000.- par année, ou respectivement Fr. 4'500.- par mois, pour les personnes mariées et à Fr. 50'625.- par année pour les célibataires ou Fr. 4'218.75 par mois.

Le montant annuel de la rente se calcule sur la base du salaire déterminant moyen égal à la moyenne des salaires réalisés durant les trois dernières années d'activité précédant le début du droit aux prestations. Possibilité de réduire le degré d'occupation d'au moins 50% et de bénéficier d'une rente de retraite réduite en proportion de la diminution de l'activité.

Versement des cotisations LPP jusqu'à un maximum de 9%.

Réduction de rente d'un dixième par année de cotisations manquantes.

Les périodes de maladie et d'accident de moins d'une année comptent comme

période de travail.

Les périodes de chômage complet au cours des deux dernières années civiles précédant immédiatement le versement d'une rente sont également prises en compte.

Cotisations

- 1.1% employeur
- 1.1% travailleur

Le taux de cotisations peut faire l'objet de modifications moyennant l'accord des partenaires sociaux.

Renseignements

Fondation CARAGE
c/o Fiduciaire Actis
Place du Midi 36 - 1950 Sion
Tél. 027 327 22 63



Secteurs: Bois, peinture, vitrerie, revêtement de sol et pose de parquets

Champ d'application du point de vue personnel

Personnel d'exploitation, y compris chefs d'équipe et contremaîtres, indépendamment du mode de rémunération.

Affiliation facultative

Le personnel technique et administratif ou les cadres dirigeants peuvent être assurés s'ils cotisent à une institution de prévoyance reconnue et si la majorité du personnel de l'entreprise est soumis à la convention collective de travail de la retraite anticipée. L'affiliation du personnel technique et administratif suppose une demande écrite et entraîne l'affiliation de tout le personnel de l'entreprise. Elle a une durée d'au moins dix ans. Des conditions précises d'affiliation vont encore être définies.

Exclusion du champ d'application du point de vue personnel

Les apprentis
Les invalides à 2/3 au moins
Les indépendants

Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

Menuiserie, ébénisterie et charpenterie, y compris:

- fabrication et/ou pose de fenêtres en bois, métal ou PVC
- réparation et/ou restauration de meubles
- fabrication et/ou pose de meubles de cuisine

- parqueterie (pose)
- vitrerie, techniverrerie
- fabrication de skis
- fabrication et/ou pose d'agencements intérieurs et d'agencements de magasins, d'installations de saunas
- taille de charpentes exécutée par des charpentiers qualifiés
- imprégnation et traitement curatif du bois
- fabrication de meubles

Plâtrerie et peinture, y compris :

- fabrication et pose de plafonds suspendus et de plaques pour galandage
- pose de papiers peints
- isolation périphérique
- revêtement de sol
- pose de parquets

Conditions d'octroi

Avoir travaillé pendant vingt ans et avoir passé les dix dernières années de manière ininterrompue précédant immédiatement le versement des prestations de retraite anticipée au sein d'une entreprise soumise à la convention collective de retraite anticipée. Pouvoir justifier avoir travaillé dans une entreprise soumise à la CCRA au moins huit mois par année durant les dix dernières années avant la préretraite.

Avoir travaillé plus de vingt ans dans une entreprise soumise à la CCRA et n'avoir pas passé une période de plus de deux ans sans emploi de façon ininterrompue au cours des dix dernières années précédant la préretraite.

Disposer de sa pleine capacité ou d'une capacité résiduelle.

Renoncer à toute activité pour des tiers dans un des métiers soumis à la CCRA et renoncer définitivement à toute activité lucrative autre supérieure à Fr. 600.- par mois, ou respectivement Fr. 7'200.- par année. Toutefois, l'assuré au bénéfice d'une rente réduite peut avoir une activité salariée pour autant que l'ensemble de ses revenus n'excède pas le montant de la rente de retraite anticipée maximale majoré du montant de Fr. 600.- (Fr. 5'400.-).

Prestations

Le droit aux prestations prend naissance au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire qui donne droit aux prestations de retraite AVS (62 ans actuellement).

Rente en espèces de 80% du salaire déterminant, mais au minimum à Fr. 45'600.- par année, ou respectivement Fr. 3'800.- par mois, et au maximum à Fr. 57'600.- par année, ou respectivement Fr. 4'800.- par mois. Les minima et maxima de rentes sont réduits dans la même proportion que la rente.

Le montant annuel de la rente de retraite anticipée se calcule en fonction du salaire déterminant moyen des trente-six derniers mois qui précèdent la prise de la retraite anticipée. Pour le calcul du salaire déterminant, les périodes de chômage complet au cours des trente-six derniers mois précédant immédiatement le versement d'une rente sont prises en compte à moitié.

Réduction de rente (et des minima et des maxima de rentes) de 1/240 par mois manquant pour l'assuré qui n'a pas travaillé vingt ans au sein d'une entreprise soumise à

la convention collective de retraite anticipée.

Versement des cotisations LPP jusqu'à un maximum de 10%.

Versement de prestations de remplacement dans les cas de rigueur (ex. faillite de l'employeur, licenciement, décision d'inaptitude).

Les périodes de maladie, d'accident ou de cotisations individuelles comptent comme périodes de cotisations.

Chaque bénéficiaire de RESOR perçoit une indemnité forfaitaire de Fr. 50.– par mois à titre de participation pour le paiement des charges sociales.

Cotisations

- 1.25% employeur
- 1.25% travailleur

Le taux de cotisations peut faire l'objet de modifications moyennant l'accord des partenaires sociaux.

Cotisations individuelles

En cas de chômage ou de travail non soumis à la CCRA, dans les dix années précédant l'ouverture du droit à la retraite anticipée, l'assuré entrant dans le champ d'application de la CCRA peut cotiser à titre individuel pour maintenir son droit aux prestations pendant 24 mois au plus, dont au maximum 12 mois consécutifs durant les deux dernières années avant l'ouverture du droit à la rente.

Dans ces cas, l'assuré doit s'acquitter de l'entier des cotisations.

Il n'est plus possible de cotiser à titre individuel en ayant un statut d'indépendant.

L'assuré doit présenter sa demande dans les 90 jours qui suivent la perte de sa qualité d'assuré.

Dispositions transitoires – Droit acquis

Durant les dix premières années qui suivent l'entrée en vigueur de la convention collective de retraite anticipée, les assurés RESOR du Valais précédemment affiliés à la fondation RETAVAL, qui ne peuvent justifier avoir passé les dix dernières années précédant immédiatement le versement des prestations de retraite anticipée auprès d'une entreprise affiliée, mais qui ont toujours été affiliés à la fondation RESOR depuis sa création, bénéficient tout de même d'une rente à raison de 1/240 par mois passé au sein de l'une des deux fondations. Les minima et maxima de rentes sont réduits dans la même proportion que la rente.

Libre passage entre institutions de préretraite RETAVAL, RAMB, CRP, FMVB, RETABAT, MPR Plâtrerie-peinture et enveloppe du bâtiment

Prise en compte des périodes de cotisations effectuées auprès de ces caisses de retraite anticipée pour l'établissement du droit à la rente.

Renseignements

Fondation RESOR
c/o Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20 – 1950 Sion
Tél. 027 327 51 11

Secteur: Gros œuvre

Champ d'application du point de vue personnel

Tous les salariés du secteur principal de la construction et du carrelage du Valais, ainsi que les personnes qui font du montage d'échafaudages.

Exclusion du champ d'application du point de vue personnel

Les invalides au sens de l'AI, à raison de 70% au moins.

Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

- bâtiment
- génie civil
- travaux souterrains
- construction de routes
- terrassement
- démolition
- décharges et recyclage, à l'exception des installations fixes de recyclage en dehors du chantier
- exploitation de carrières
- pavages
- construction et isolation de façades
- montage d'échafaudages
- taille de pierre
- travaux de béton
- injection et assainissement de béton
- chapes
- étanchéité et isolation pour des travaux effectués sur l'enveloppe du bâtiment
- asphaltage
- matériaux stockables
- construction et entretien de voies ferrées
- extraction de sable et gravier
- commerce avec des matériaux, y compris le transport de et aux chantiers

Conditions d'octroi

Avoir exercé durant vingt ans, dont les dix dernières années précédant immédiatement l'âge de 60 ans actuellement, une activité auprès d'une entreprise, respectivement partie d'entreprise, soumise à la convention collective de travail RETABAT :

- 1/2 rente entre 60 et 61 ans. Durant la première année du droit à la rente, le gain autorisé est de la moitié du salaire de base retenu pour le calcul de la rente. Le gain autorisé peut être atteint par l'exercice d'une activité à 100%
- prestation complète dès 61 ans.

Disposer de sa pleine capacité de gain ou d'une capacité résiduelle.

Le gain autorisé la première année du droit à la demi-rente s'élève à la moitié du

salaire de base retenu pour la rente.

Les assurés au bénéfice d'une rente complète peuvent déployer une activité rémunérée pour un montant maximum de Fr. 6'000.- par an.

Ajournement de la rente

Les ayants droits qui décident d'ajourner leur rente et qui font valoir les prestations 4 ans avant d'avoir atteint l'âge prévu par l'AVS ont droit à une rente déterminée majorée de 8% et ceux qui font valoir leur droit 3 ans avant d'avoir atteint l'âge prévu par l'AVS ont droit à une rente déterminée majorée de 16%.

Prestations

Rente en espèces de 65% du salaire convenu.

La rente de préretraite est augmentée de Fr. 4'000.- par année.

Le montant annuel de la rente de retraite anticipée se calcule en fonction du salaire convenu moyen des trois dernières années. Les périodes de maladie et d'accident de moins d'une année sont prises en compte intégralement dans le calcul du salaire convenu, au même titre que les périodes de chômage complet n'excédant pas six mois.

Maximum 80% du salaire de base convenu plafonné à Fr. 5'000.- de rente mensuelle. Paiement des bonifications de vieillesse s'élevant à 8% du salaire AVS fixées par la caisse de pension de la construction (CPCV).

Réduction de 5% en cas d'années manquantes durant les dix premières années d'activité nécessaires (vingt ans).

Réduction de 10% en cas d'années manquantes durant les dix dernières années d'activité précédant immédiatement l'âge de 60 ans actuellement.

Ces réductions s'appliquent de manière cumulative.

Cotisations

- 6.5% employeur
- 2.5% travailleur

Affiliation comme membre externe

L'assuré qui cesse d'être assujéti à la CCT RETABAT durant les cinq dernières années avant le droit à des prestations peut maintenir son assurance aux conditions suivantes:

- s'annoncer dès la fin de l'assujettissement à son institution
- s'acquitter de l'intégralité des cotisations
- avoir exercé avant la fin de l'assujettissement à la CCT RETABAT et pendant quinze ans une activité auprès d'une entreprise, respectivement partie d'entreprise, soumise à la CCT RETABAT

En cas de chômage individuel de plus de six mois au sens de la LACI, les assurés peuvent maintenir leur assurance en versant l'intégralité des cotisations basées sur les indemnités octroyées par l'assurance-chômage.

Le bénéficiaire d'une demi-rente doit maintenir son assurance pour que le gain autorisé non exécuté dans la branche du secteur principal de la construction soit considéré dans l'octroi de la rente complète. Il en est de même s'il est au bénéfice de prestations de l'assurance-chômage. A défaut, les prestations futures pourront être compensées. L'assuré doit s'acquitter de l'intégralité des cotisations.

Libre passage entre institutions de préretraite RETABAT, RETAVAL, FAR et caisse de retraite anticipée vaudoise

Prise en compte des périodes de cotisations effectuées auprès de RETAVAL, FAR et la caisse de retraite anticipée vaudoise pour l'établissement du droit à la rente.

Renseignements

Fondation RETABAT
c/o Association Valaisanne des Entrepreneurs
Rue de l'Avenir 11 – 1950 Sion
Tél. 027 327 32 43



Secteur: Santé

Champ d'application du point de vue personnel

Toutes les personnes exerçant une activité au service d'un établissement membre de l'Hôpital du Valais, pour autant qu'elles cotisent à une institution de prévoyance de base reconnue.

Exclusion du champ d'application du point de vue personnel

Les apprentis
Les stagiaires
Les personnes au bénéfice d'une rente complète de l'AI
Les médecins-assistants

Champ d'application du point de vue d'établissement

Les établissements membres de l'Hôpital du Valais.

Conditions d'octroi

Pouvoir justifier d'une activité de 15 ans durant les 20 années qui précèdent immédiatement le droit aux prestations de retraite anticipée ordinaire auprès d'un établissement affilié à la caisse.

Prestations

Le droit aux prestations de retraite anticipée prend naissance au plus tôt 24 mois avant l'âge ordinaire qui donne droit aux prestations de retraite de l'AVS.

Le montant de la rente qui est égal à 80% se calcule en fonction du salaire déterminant moyen. La moyenne des salaires déterminants revalorisés des 120 derniers mois travaillés au cours des 180 derniers mois précédant immédiatement le versement d'une rente de la caisse sert de base au calcul des prestations de la caisse.

Possibilité de bénéficier d'une rente partielle en cas de réduction du taux d'occupation d'au moins 20% moyennant le versement de la part de rente de retraite anticipée correspondant à la réduction d'activité envisagée.

La rente de retraite anticipée est réduite de $\frac{1}{10}$ par année manquante.

Cotisations

- 1.7% employeur
- 1.7% employé

Cotisations individuelles

La personne qui sort du cercle des assurés peut poursuivre son affiliation individuelle durant deux ans au maximum, pour autant que l'âge légal de la retraite au sens de l'AVS soit prévu dans moins de quinze ans, que la demande à la caisse parvienne dans les trois mois qui suivent la fin de son activité auprès d'un membre et qu'elle ne soit pas en âge de bénéficier de la retraite anticipée de sa caisse de pension.

Renseignements

Fondation RETASV
c/o PRESV
Avenue du Marché 5 - 3960 Sierre
Tél. 027 452 35 50

**Secteurs du second oeuvre**

Chauffage, ventilation, ferblanterie, couverture, installations sanitaires, électricité, construction métallique, paysagisme et tuyauterie industrielle.

Champ d'application du point de vue personnel

Personnel d'exploitation exerçant une activité au service d'un employeur, pour autant qu'il cotise à une institution de prévoyance professionnelle reconnue et qu'il soit soumis à la convention collective de travail de la branche.

Affiliation facultative

Le personnel technique et administratif ou les cadres dirigeants d'un employeur affilié peuvent être assurés s'ils cotisent à une institution de prévoyance professionnelle reconnue et si la majorité du personnel de l'entreprise est soumis à l'une des conventions collectives de travail.

L'affiliation du personnel technique et administratif suppose une demande écrite et entraîne l'affiliation de tout le personnel de l'entreprise. Elle a une durée d'au moins dix ans.

Exclusion du champ d'application du point de vue personnel

Les apprentis
Les invalides à 2/3 au moins
Les indépendants

Champ d'application du point de vue du genre d'entreprise

Les entreprises de :

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

- électricité
- construction métallique
- paysagisme
- tuyauterie industrielle

Conditions d'octroi

Avoir passé les vingt années précédant immédiatement le versement des prestations de retraite anticipée au sein de l'une ou l'autre des professions partenaires de la caisse.

Disposer de sa pleine capacité de gain ou d'une capacité résiduelle.

Renoncer à toute activité pour des tiers dans un des métiers soumis à RETAVAL et renoncer définitivement à toute activité lucrative autre supérieure à Fr. 600.- par mois pour les personnes bénéficiaires, ou en cas de rente réduite jusqu'à concurrence du montant de la rente maximale de RETAVAL majoré de Fr. 600.- (Fr. 5'100.-).

Le droit aux prestations de retraite anticipée prend naissance au plus tôt trois ans avant l'âge ordinaire qui donne droit aux prestations de retraite de l'AVS (62 ans actuellement).

Prestations

Rente en espèces égale au 70% du salaire déterminant et au maximum à Fr. 50'400.- par année, ou respectivement Fr. 4'200.- par mois entre 62 ans et 63 ans. Le montant annuel de la rente se calcule en fonction du salaire déterminant moyen des trois dernières années civiles qui précèdent la prise de la retraite anticipée. Dès 63 ans, la rente en espèce est égale au 75% du salaire déterminant et au maximum à Fr. 54'000.- par année ou respectivement Fr. 4'500.- par mois avec en sus une incitation transitoire de Fr. 200.-.

Versement des cotisations LPP de 11.5%.

Rente de survivant de 60% de la rente de retraite anticipée du défunt.

La réduction de rente est de $\frac{1}{20}$ par année manquante.

Les périodes de maladie ou d'accident de moins d'une année comptent comme périodes de travail.

Les périodes de chômage au cours de trois dernières années civiles précédant immédiatement le versement d'une rente de la caisse sont prises en compte à moitié.

Cotisations

- 1.20% employeur
- 1.20% travailleur

Le taux de cotisations peut faire l'objet de modifications moyennant l'accord des partenaires sociaux.

Cotisations individuelles

Durant les dix années précédant l'ouverture du droit à la retraite anticipée, l'assuré au chômage peut cotiser à titre individuel pour maintenir son droit aux prestations pendant 24 mois au plus, dont au maximum 12 mois consécutifs durant les deux dernières années avant l'ouverture du droit à la rente.

Dans ce cas, l'assuré doit s'acquitter de l'entier des cotisations.

L'assuré doit présenter sa demande dans les 90 jours qui suivent la perte de sa qualité d'assuré.

Dispositions transitoires – Droit acquis

Durant les dix premières années qui suivent l'entrée en vigueur de la convention collective de retraite anticipée, les assurés RESOR du Valais précédemment affiliés


à la fondation RETAVAL, qui ne peuvent justifier avoir passé les dix dernières années précédant immédiatement le versement des prestations de retraite anticipée auprès d'une entreprise affiliée, mais qui ont toujours été affiliés à la fondation RESOR depuis sa création, bénéficient tout de même d'une rente à raison de 1/240 par mois passé au sein de l'une des deux fondations. Les minima et les maxima de rentes RESOR sont réduits dans la même proportion que la rente.

Libre passage entre institutions de préretraite RETAVAL, RETABAT et RESOR

Prise en compte des périodes de cotisations effectuées auprès de RETABAT et RESOR pour l'établissement du droit à la rente.


Renseignements

Fondation RETAVAL
c/o Bureau des Métiers
Rue de la Dixence 20 - 1950 Sion
Tél. 027 327 51 11



**OUVREZ L'OEIL
ET CHOISISSEZ
LA CAISSE OCS**

*OUVERTE À TOUS
QUALITÉ DE PRESTATIONS
PROCHE DE VOUS*

 **OCS**
Caisse de chômage

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Fromageries	-	-	1	2	3	3	2	1	1	3	-	1	-	3	-	-	1	-	-	-
Garages	-	2	2	2	3	3	2	1	1	3	1	1	-	2	-	-	10	-	-	1
Hôpital du Valais	5	2	2	2	5	5	2	1	1	3	3	1	10	3 à 5	-	-	15	2	-	1
Hôpital Riviera-Chablais	-	1	1	1	5	5	3	3	1	5	3	1	10	5	-	-	15	2	-	1
Hortogerie	-	-	-	1 à 3	3	3	1 à 3	-	-	3	-	1	-	2	-	-	-	-	3**	1
Hydro Exploitation	5	-	1	3	5	5	3	1	1	3	-	1	-	3	1	1	5	-	-	-
Imprimerie	-	1	1	1	3	3	1	1	-	3	-	1	-	2	1	-	2	-	-	-
Industrie des machines	-	1 à 3	-	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	-	1 à 3	-	1	7	2	1	-	1	-	-	1
Location de services	-	-	-	1	3	3	1	1	-	1	-	1	-	3	1	-	1	-	-	1/2
Maîtres sociaux professionnels	-	-	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	-	1 à 3	-	-	-	6	-	-	2	5	-	-
Menusiers - Peintres	-	-	-	2	3	3	2	1	-	2	-	1	-	1	-	-	1	-	-	1
Nettoyage	-	-	-	1	3	3	1	-	-	3	-	1	-	2	-	-	1 à 2	5	-	-
Paysagistes	-	-	-	2	3	3	2	2	-	3	-	1	-	3	-	-	-	1	-	-
Restaurants	-	-	-	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	1 à 3	-	1 à 3	-	1 à 2	-	3	1	1	1	3	2	1/2-1
Sécurité	-	-	-	1	3	3	1	1	-	3	-	1	-	3	1	-	1	-	-	-
Scieries	-	-	-	2	3	3	2	1	1	3	-	1	-	2	-	-	1	-	-	-
Shops stations-service	-	2	1	2	4	4	2	1	1	4	1	1	-	3	1	1	-	-	-	1
Soins longue durée	-	-	2	2	5	5	2	1	1	3	3	1	0	5	-	-	5	-	-	1
Syngenta	-	1	1	1	5	5	1	1	2 heures	3	1	1	-	3	1	1	20	-	-	-
Technique du bâtiment	-	-	-	3	3	3	3	1	-	3	-	1	15	2	-	-	-	-	-	1
Téléphoniques	-	-	1	1	4	4	2	1	-	2	-	1	-	5	1	-	-	3	-	1
Transports	-	-	-	2	3	3	2	-	-	2	-	-	-	3	-	-	1	-	-	1/2
Vente	-	-	1	2	3	3	2	1	1	3	-	1	-	3	-	-	1	-	-	1/2

* 3 jours si vivait sous le même toit

** Après 3 ans dans l'entreprise

Formation continue et perfectionnement professionnel _____

Normes, certifications, progrès technologiques: pour qui veut rester dans le coup et se garantir le meilleur avenir professionnel, la formation continue est le meilleur des investissements.

Dans un monde qui évolue de plus en plus rapidement, la formation tout au long de la vie représente le meilleur moyen de:

- renforcer son parcours professionnel
- faciliter sa mobilité professionnelle
- s'intégrer socialement
- favoriser l'autonomie
- prévenir le chômage

Le Service de la Formation Professionnelle (SFOP) s'est donné comme objectif de coordonner les différentes offres de formations proposées dans notre canton. Il propose aux entreprises et professionnels du secteur de la formation de rassembler dans une brochure, les informations et les outils nécessaires à la réussite de cette mission. Vous pouvez commander cette brochure à l'adresse mentionnée ci-dessous.

Le Service de la Formation Professionnelle est à la disposition de toute institution, entreprise ou personne désireuse de s'engager dans une activité de formation. Vous trouverez des renseignements très complets sur le site www.formationcontinuevalais.ch.

Contact: mail : info@formationcontinuevalais.ch

En outre, la Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et son ordonnance permettent d'obtenir un CFC ou une AFP sans suivre une longue formation. Les différentes démarches valorisantes sont conduites par le groupe Val-Form.

Financement

Se perfectionner c'est certes s'investir, mais cela ne signifie pas forcément devoir en assumer l'entier du coût. Votre formation continue peut bénéficier de soutiens financiers de la part de:

- votre Syndicat
- la commission paritaire de votre branche, si celle-ci est pourvue d'une CCT
- votre employeur
- l'Etat, via des bourses ou des prêts d'honneur
- les fondations privées d'aide à la formation

Parlez-en à un secrétaire syndical, il saura vous conseiller en la matière.

ARC Formation, l'institut partenaire du SCIV_____

La formation est votre meilleur atout dans votre parcours professionnel. SCIV - Le syndicat, partenaire d'ARC Formation, vous offre une riche palette pour améliorer vos ressources.

Comme membre du SCIV, vous bénéficiez des prestations de formation suivantes :

- **une aide efficace** pour toutes questions de formation, représentation des apprentis, demande de bourses d'études ou de prêts d'honneur.
- **une subvention du SCIV** pour soutenir financièrement vos efforts en matière de formation permanente.
- **la riche palette de formations** proposée à des prix préférentiels par l'institut romand ARC Formation.
- **des formations syndicales ou personnelles** organisées directement en Valais par Le SCIV en partenariat avec ARC Formation.

Pour en savoir plus www.formation-arc.ch

Chapitres du Code des obligations sur les droits et obligations des travailleurs

Pour les travailleurs soumis à une convention collective ou un contrat-type de travail, il faut aussi tenir compte des situations particulières de ces conventions en se référant aux pages de la profession dans ce bulletin. Les délais de congé, la protection contre les licenciements, le droit au salaire en cas de maladie, d'accouchement sont souvent différents.

Gratification – Art. 322d

Si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

En cas d'extinction des rapports de travail avant l'occasion qui donne lieu à la rétribution spéciale, le travailleur n'a droit à une part proportionnelle de cette rétribution que s'il en a été convenu ainsi.

Salaire en cas d'empêchement de travailler – Art. 324

Si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

Le travailleur impute sur son salaire ce qu'il a épargné du fait de l'empêchement de travailler ou ce qu'il a gagné en exécutant un autre travail, ou le gain auquel il a intentionnellement renoncé.

En cas d'empêchement du travailleur – Art. 324a

Si le travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, y compris une indemnité équitable pour le salaire en nature perdu, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Sous réserve de délais plus longs fixés par accord, contrat-type de travail ou convention collective, l'employeur paie pendant la première année de service le salaire de trois semaines et, ensuite, le salaire pour une période plus longue fixée équitablement, compte tenu de la durée des rapports de travail et des circonstances particulières. Voir l'échelle bernoise en page 49.

En cas de grossesse de la travailleuse, l'employeur est tenu de lui verser le salaire dans la même mesure.

Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux présentes dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes.

Frais de repas et de déplacements – Frais – Art. 327a

L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu normal de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien.

Un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective peut prévoir que les frais engagés par le travailleur lui seront remboursés sous forme d'une

indemnité fixe, telle qu'une indemnité journalière ou une indemnité hebdomadaire ou mensuelle forfaitaire, à la condition qu'elle couvre tous les frais nécessaires. Les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires sont nuls.

Véhicule à moteur – Art. 327b

Si, d'entente avec l'employeur, le travailleur utilise pour son travail son propre véhicule à moteur ou un véhicule à moteur mis à sa disposition par l'employeur, il a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail.

S'il fournit le véhicule à moteur d'entente avec l'employeur, le travailleur a droit en outre au paiement des impôts sur le véhicule et des primes d'assurance contre la responsabilité civile, ainsi qu'à une indemnité d'usure équitable, dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution du travail.

Remboursement des frais – Art. 327c

Le remboursement des frais a lieu en même temps que le paiement du salaire sur la base du décompte établi par le travailleur, à moins qu'un délai plus court ne soit convenu ou usuel.

Lorsque l'accomplissement de ses obligations contractuelles impose régulièrement des frais au travailleur, l'employeur lui fait une avance convenable pour les frais à couvrir, à intervalles déterminés et en tout cas chaque mois.

Protection de la personnalité du travailleur – Art. 328

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Congé hebdomadaire et vacances – Art. 329

L'employeur accorde au travailleur un jour de congé par semaine, en règle générale le dimanche ou, si les circonstances ne le permettent pas, un jour ouvrable entier.

Il peut exceptionnellement grouper les jours de congé auxquels le travailleur peut prétendre ou accorder deux demi-jours au lieu d'un jour complet, si des conditions particulières le justifient et si le travailleur y consent.

Il accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels et, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi.

Les parties tiennent équitablement compte des intérêts de l'employeur et du travailleur pour fixer les heures et jours de congé.

Durée des vacances – Art. 329a

L'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins et cinq semaines au moins aux travailleurs jusqu'à l'âge de 20 ans révolus.

Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète.

Réduction vacances – Art. 329b

Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.

Si la durée de l'empêchement n'est pas supérieure à un mois au cours d'une année de service, et si elle est provoquée, sans qu'il y ait faute de sa part, par des causes inhérentes à la personne du travailleur, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation légale, exercice d'une fonction publique ou prise d'un congé-jeunesse, l'employeur n'a pas le droit de réduire la durée des vacances.

L'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances si, une travailleuse, en raison d'une grossesse, est empêchée de travailler pendant deux mois au plus; une travailleuse a pris un congé de maternité au sens de l'art. 329f; un travailleur a pris le congé de l'autre parent au sens de l'art. 329g (LAPG) ou le congé en cas de décès de la mère au sens de l'art. 329gbis; un travailleur a bénéficié d'un congé de prise en charge au sens de l'art. 329i; une travailleuse ou un travailleur a pris un congé d'adoption au sens de l'art. 329j.

Un contrat-type de travail ou une convention collective peut déroger aux al. 2 et 3, à la condition d'offrir, dans l'ensemble, une réglementation au moins équivalente pour les travailleurs.

Continuité et date – Art. 329c

En règle générale, les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante; elles comprennent au moins deux semaines consécutives.

L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise ou du ménage.

Salaire vacances – Art. 329d

L'employeur verse au travailleur le salaire total afférent aux vacances et une indemnité équitable en compensation du salaire en nature.

Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

Si, pendant les vacances, le travailleur exécute un travail rémunéré pour un tiers au mépris des intérêts légitimes de l'employeur, celui-ci peut lui refuser le salaire afférent aux vacances ou en exiger le remboursement s'il l'a déjà versé.

Congé maternité – Art. 329f

En cas de maternité, la travailleuse a droit, après l'accouchement, à un congé d'au moins 14 semaines.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité.

En cas de décès de l'autre parent durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la travailleuse a droit à deux semaines de congé supplémentaires; celles-ci peuvent être prises sous la forme de semaines ou de journées dans un délai-cadre de six mois à compter du jour suivant le décès

Congé pour la prise en charge de proches – Art. 329g

Ont droit au congé de l'autre parent de deux semaines, le travailleur, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois

qui suivent; la travailleuse, si elle est l'autre parent légal au moment de la naissance de l'enfant.

Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce délai est suspendu pendant le congé au sens de l'art. 329gbis.

Le congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées.

Congé pour la prise en charge de proches – Art. 329g^{bis}

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent a droit à un congé de 14 semaines à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès.

L'autre parent a droit au congé lorsque le lien de filiation est établi au jour du décès ou durant les 14 semaines qui suivent.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né selon l'art. 329f, al. 2, le congé prévu à l'al. 1 est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de huit semaines au plus.

Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident – Art. 329h

Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des articles 161 à 166m LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines en plus.

Certificat de travail – Art. 330a

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.

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

Obligation d'informer – Art. 330b

Lorsque le rapport de travail a été convenu pour une durée indéterminée ou pour plus d'un mois, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les points suivants :

- a. le nom des parties;
- b. la date du début du rapport de travail;
- c. la fonction du travailleur;
- d. le salaire et les éventuels suppléments salariaux;
- e. la durée hebdomadaire du travail.

Lorsque des éléments faisant l'objet de l'information écrite obligatoire au sens de l'al. 1 sont modifiés durant le rapport de travail, les modifications doivent être communiquées par écrit au travailleur, au plus tard un mois après qu'elles ont pris effet.

Transfert des rapports de travail – Art. 333

Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent, au jour du transfert, à moins que le travailleur ne s'y oppose.

Si les rapports de travail transférés sont régis par une convention collective, l'acquéreur est tenu de la respecter pendant une année pour autant qu'elle ne prend pas fin du fait de l'expiration de la durée convenue ou de sa dénonciation.

En cas d'opposition, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal; jusque-là, l'acquéreur et le travailleur sont tenus d'exécuter le contrat. L'ancien employeur et l'acquéreur répondent solidairement des créances du travailleur échues dès avant le transfert jusqu'au moment où les rapports de travail pourraient normalement prendre fin ou ont pris fin par suite de l'opposition du travailleur. Au surplus, l'employeur ne peut pas transférer à un tiers les droits découlant des rapports de travail, à moins que le contraire n'ait été convenu ou ne résulte des circonstances.

Consultation de la représentation des travailleurs – Art. 333a

Si l'employeur transfère l'entreprise ou une partie de celle-ci à un tiers, il est tenu d'informer la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en temps utile avant la réalisation du transfert de l'entreprise sur :

- a. le motif du transfert;
- b. les conséquences juridiques, économiques et sociales du transfert pour les travailleurs.

Si des mesures concernant les travailleurs sont envisagées suite au transfert de l'entreprise, la consultation de la représentation des travailleurs ou, à défaut, des travailleurs doit avoir lieu en temps utile avant que ces mesures ne soient décidées.

Délais de congés

Fin des rapports de travail. Contrat de durée déterminée – Art. 334

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé. Si, après l'expiration de la période convenue, le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

Le contrat conclu pour plus de dix ans peut être résilié après dix ans par chacune des parties pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de six mois.

Contrat de durée indéterminée – Art. 335

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

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

Délais de congé – Art. 335a

Les délais de congé doivent être identiques pour les deux parties; si un accord prévoit des délais différents, le délai le plus long est applicable aux deux parties.

Lorsque l'employeur a manifesté son intention de résilier le contrat de travail ou qu'il l'a résilié pour des motifs d'ordre économique, des délais de congé plus courts peuvent être prévus en faveur du travailleur par accord, contrat-type de travail ou convention collective de travail.

Pendant le temps d'essai – Art. 335b

Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.

Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Après le temps d'essai – Art. 335c

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.

Ces délais peuvent être modifiés par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

Licenciement collectif – Art. 335d

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de 10 pour cent du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Champ d'application – Art. 335e

Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.

Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.

Consultation de la représentation des travailleurs – Art. 335f

L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs, tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

1. les motifs du licenciement collectif;
2. le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
3. le nombre des travailleurs habituellement employés;
4. la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue au 3^e alinéa.

Procédure – Art. 335g

L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'Office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

Protection contre les congés. 1. Résiliation abusive – Art. 336

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :

- a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e. parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé à l'assumer.

Est également abusif le congé donné par l'employeur :

- a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation;
- c. sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).

Sanction – Art. 336a

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre. En cas de congé abusif au sens de l'article 336, 2^e alinéa, lettre c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Procédure – Art. 336b

La partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.

Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption.

Résiliation en temps inopportun par l'employeur – Art. 336c

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, 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 ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
 - c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - c^{bis} avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329f, al. 2;
 - c^{ter} entre le début du congé prévu à l'art. 329f, al. 3, et le dernier jour de congé pris, mais pendant trois mois au plus à compter de la fin de la période de protection prévue à la let. c;
 - c^{quater} tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;
 - c^{quinquies} pendant le congé prévu à l'art. 329 g bis;
 - d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Résiliation immédiate – Art. 337

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Sont notamment considérés comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler.

Insolvabilité de l'employeur – Art. 337a

En cas d'insolvabilité de l'employeur, le travailleur peut résilier immédiatement le contrat, si des sûretés ne lui sont pas fournies dans un délai convenable pour garantir ses prétentions contractuelles.

Conséquences de la résiliation justifiée – Art. 337b

Si les justes motifs de la résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé, compte tenu de toutes les prétentions découlant des rapports de travail.

Dans les autres cas, le juge apprécie librement les conséquences pécuniaires de la résiliation immédiate en tenant compte de toutes les circonstances.

Résiliation injustifiée – Art. 337c

Lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé.

Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi – Art. 337d

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.

Le juge peut réduire l'indemnité selon sa libre appréciation si l'employeur ne subit aucun dommage ou si le dommage est inférieur à l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

Si le droit à l'indemnité ne s'éteint pas par compensation, il doit, sous peine de péremption, être exercé par voie d'action en justice ou de poursuites dans les trente jours à compter de la non-entrée en place ou l'abandon de l'emploi.

Décès du travailleur – Art. 338

Le contrat prend fin au décès du travailleur.

Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, 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, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

Décès de l'employeur – Art. 338a

A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers; les dispositions relatives au transfert des rapports de travail en cas de transfert de l'entreprise sont applicables par analogie.

Le contrat conclu essentiellement en considération de la personne de l'employeur prend fin à son décès; toutefois, le travailleur peut réclamer une indemnité équitable pour le dommage causé par l'extinction prématurée du contrat.

Fin du contrat – Exigibilité des créances – Art. 339

A la fin du contrat, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles.

Impossibilité de renoncer et prescription – Art. 341

Le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective.

Les dispositions générales en matière de prescription sont applicables aux créances découlant du contrat de travail.

Droit au salaire en cas de maladie, accident, service militaire, grossesse

Lorsqu'il n'y a pas d'assurance et pas de convention collective ou contrat-type de travail

Echelle bernoise

Années de service	Durée du droit au salaire
(trois premiers mois)	aucun droit
première	3 semaines
deuxième	1 mois
troisième et quatrième	2 mois
cinquième à neuvième	3 mois
dixième à quatorzième	4 mois
quinzième à dix-neuvième	5 mois
vingtième à vingt-quatrième	6 mois
vingt-cinquième à vingt-neuvième	7 mois
trentième à trente-quatrième	8 mois
trente-cinquième à trente-neuvième	9 mois
dès la quarantième	10 mois

Echelle bâloise

Années de service	Durée du droit au salaire
(trois premiers mois)	aucun droit
première	3 semaines
deuxième et troisième	2 mois
quatrième à dixième	3 mois
onzième à quinzième	4 mois
seizième à vingtième	5 mois
dès la vingtième-et-unième	6 mois

En Valais, on fait généralement référence à l'échelle bernoise.

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs!
Offre sans engagement

Agence Sion-OCS	Rue de la Porte-Neuve 20	Tél. 027 329 60 70
Agence Monthey-OCS	Avenue du Théâtre 12	Tél. 024 475 71 73

Budget d'une famille type avec deux enfants

Salaire mensuel brut moyen à 100% / travailleur qualifié second oeuvre + treizième salaire à Fr. 31.80 de l'heure	Fr.	6'269.-
Salaire mensuel brut à 60 % employée de commerce	Fr.	3'640.-
Allocations familiales pour deux enfants (7 et 16 ans)	Fr.	804.-
Déductions sociales sur le salaire du père (AVS, AF, AC, accidents, maladie, LPP, retraite anticipée, CP 17.72%)	./.	Fr. 1'111.-
Déductions sociales sur le salaire de la mère (AVS, AF, AC, accidents, maladie, LPP)	./.	Fr. 500.50
Revenu net du couple	Fr.	9'101.50
Assurance-maladie travailleur, épouse et 2 enfants		
Modèle Médecin de famille Fr. 519.35 x 2 + Fr. 101.45 x 2	Fr.	1'058.60
Complémentaires Fr. 30.- x 2 et Fr. 15.- x 2	Fr.	90.-
Loyer mensuel appart. charges comprises 4 ^{1/2} p. (120 m ²) (Fr. 1'800.- + Fr. 288.- charges)	Fr.	2'088.-
Nourriture, frais courants ménage, boissons	Fr.	1'350.-
Habillement, chaussures, lingerie	Fr.	560.-
Electricité	Fr.	170.-
Assurance incendie mobilier ménage, vol, dégâts eau	Fr.	27.-
RC famille	Fr.	14.-
ARAG Protection juridique privée et voiture collective SCIV	Fr.	11.-
Entretien habillement, appartement, vaisselle, lessive, nettoyage, taxes ordures, frais divers	Fr.	128.-
Frais école des enfants, culture, lecture, musique	Fr.	80.-
Transports publics épouse et enfants + vélos et vélomoteur	Fr.	160.-
Dentiste, lunettes, participations CM + franchises + médicaments extra + soins corporels	Fr.	210.-
Culture (quotidien, revues hebdomadaires, livres, cinéma, théâtre, loisirs)	Fr.	100.-
Radio et TV, câble, Canal 9, Internet	Fr.	100.-
Cotisation syndicale et familiale (Fr. 34.- + Fr. 10.-)	Fr.	44.-
Air Glaciers, TCS sans livret ETI	Fr.	18.-
Téléphone, y compris taxe de base	Fr.	60.-
Natel abonnement + communications	Fr.	160.-
Argent de poche parents et enfants (Fr. 250.- x 2 + Fr. 100.- + Fr. 70.-)	Fr.	670.-
Coiffure	Fr.	100.-
Frais suppl. pour travail hors du lieu de domicile: repas de midi et boissons + pauses (lieu de travail à 15 km du domicile, km non payés, avec 1 heure d'arrêt à midi)	Fr.	650.-
Canton, commune, IFD (indice 150% coefficient 1.20) sans fortune	Fr.	553.90
Voiture privée, assurances, amortissements, essence, entretien, antipollution, vignette, impôt 15'000 km/an x Fr. 0.70	Fr.	875.-
Sports loisirs et sociétés famille (4 personnes)	Fr.	200.-
Vacances en famille (dont une semaine à l'extérieur du domicile)	Fr.	250.-
Imprévus, dégâts, accidents, fêtes de famille, cadeaux, etc.	Fr.	160.-
Total des dépenses	Fr.	9'911.85
DÉCOUVERT	Fr.	708.-

Bail à loyer

Si vous êtes locataire...

Conseils utiles / Procédure

Si vous estimez une hausse de loyer injustifiée, l'état de votre appartement non conforme au bail ou si vous désirez contester une résiliation de bail, vous pouvez faire valoir vos droits sans frais. Il ne faut, cependant, pas entreprendre des démarches téméraires.

Exigez toujours un procès-verbal de l'état des lieux (appartement, cave, galetas) écrit et signé des deux parties lorsque vous prenez possession d'un appartement. Effectuez ce contrôle de jour avec stores ou volets ouverts. Exigez que tous les défauts, même les plus petits, soient inscrits, contrôlez bien l'état des flexibles et robinets de douche et lavabos, l'état de la cuvette des WC, le fond de la douche, de la baignoire, l'état de fonctionnement de la cuisinière, du frigo, de la hotte de ventilation. Attention à l'état des stores, faites-les fonctionner à deux ou trois reprises de haut en bas. En établissant un tel procès-verbal de l'état des lieux – dont vous gardez l'original – vous évitez de devoir payer des dégâts dont vous n'êtes pas responsable le jour où vous quitterez votre appartement.

Au moment de quitter l'appartement, exigez aussi l'établissement d'un tel procès-verbal et comparez-le avec celui établi à l'entrée. Les dégâts supplémentaires que vous et votre famille auriez causés seront à votre charge. Un bon conseil : il est indispensable de conclure une assurance RC couvrant les risques de dégâts à l'appartement loué. Un enfant peut très bien accidentellement déchirer une tapisserie, abîmer un sol avec de l'encre, etc. Il faut alors annoncer le sinistre à son assurance RC.

Si les dégâts supplémentaires constatés proviennent d'une utilisation normale, par exemple lors d'occupation de plus de cinq ans, il s'agit généralement d'une usure normale de la chose louée et les frais ne sont pas à la charge du locataire. Si vous reconnaissez des responsabilités pour certains dégâts, ne vous contentez pas du devis d'une entreprise de peinture que vous présentera le propriétaire; faites aussi effectuer un devis par une entreprise de votre connaissance. Vous pouvez aussi effectuer ou faire effectuer vous-même les travaux et vous constaterez que le prix est souvent moins élevé. En outre, exigez qu'il soit tenu compte de l'amortissement des objets remplacés.

Ne signez jamais un constat d'état des lieux de sortie qui contient une clause de reconnaissance de dette, sauf si vous êtes certain que vous devez admettre ce montant et le payer.

Le délai pour contester un décompte de charges est de dix ans et non de trente jours, comme indiqué à tort par beaucoup de régies. La phrase: «sans réclamation écrite dans les trente jours, le décompte sera considéré comme accepté» n'a aucune valeur juridique.

Lorsque le bailleur n'effectue pas les travaux de remise en état malgré vos réclamations justifiées, vous ne pouvez pas cesser de payer votre loyer en attendant que la bailleur s'exécute. En revanche, vous pouvez consigner votre loyer, c'est-à-dire le verser sur un compte spécial ouvert à cet effet uniquement auprès de la Banque Cantonale du Valais (compte de consignation de loyer) où cet argent est bloqué tant que les réparations ne sont pas effectuées. Pour la procédure de consignation, veuillez vous renseigner auprès de l'ASLOCA ou de votre syndicat.

En cas de divergence sur l'état des lieux, faites appel au juge de commune ou à l'ASLOCA. Enfin utilisez l'appartement de la même façon que si vous en étiez le propriétaire, c'est-à-dire avec soin. Etre locataire implique aussi de respecter l'appartement que l'on met à votre disposition. Un respect réciproque entre locataire et propriétaire évite la plupart des conflits.

Sachez que les hausses de loyer doivent respecter certaines conditions pour être valables:

- s'il s'agit d'appartements subventionnés, la hausse doit avoir été autorisée par l'Office cantonal du logement qui en fixe le montant;
- tous les autres appartements sont soumis aux dispositions fédérales en matière de bail à loyer. Pour être valable, la hausse doit:
 1. être notifiée sur une formule officielle autorisée par le canton. Une simple lettre même recommandée est sans effet et la hausse est nulle;
 2. être notifiée dans un certain délai calculé ainsi: durée du délai de résiliation figurant au bail + dix jours. Prenons un exemple: le bail stipule qu'il peut être dénoncé pour le 30 septembre avec un délai de résiliation de trois mois, soit avant le 30 juin. Pour que la hausse soit valable, le locataire doit avoir reçu la formule de hausse le 20 juin au plus tard. Ce n'est pas la date du sceau postal qui fait foi, mais celle de la réception par le destinataire;
 3. être motivée précisément lorsqu'elle se fonde sur plusieurs raisons. En effet, lorsque la hausse repose sur plusieurs motifs, les montants correspondant à chacun d'entre eux sont à détailler. Si l'augmentation repose sur plusieurs motifs sans que les montants correspondant à chacun d'entre eux soient détaillés, ni en pour-cent, ni en francs, elle ne déploie aucun effet, car le locataire ne peut saisir la portée et la justification de la majoration, de manière à pouvoir apprécier en pleine connaissance de cause l'opportunité de la contester ou non.
- les hausses de loyer sont nulles lorsqu'elles sont assorties d'une résiliation ou d'une menace de résiliation.

Pour obtenir une baisse de loyer, ces mêmes délais sont à respecter par le locataire et si le propriétaire refuse la baisse de loyer, vous devez saisir la commission de conciliation en matière de bail à loyer pour faire valoir vos droits.

Droit de contestation

Si le locataire estime la hausse injustifiée, il doit la contester dans le délai de trente jours dès la réception. S'il laisse passer ce délai, il est réputé avoir accepté la hausse. Pour faire opposition, il suffit d'écrire au Service de l'industrie, du commerce et du travail, Etat du Valais, Commission cantonale de conciliation en matière de bail à loyer, Case postale 478, 1950 Sion. La procédure devant la commission est gratuite. Vous pouvez aussi vous adresser à elle pour d'autres problèmes touchant votre bail. S'il s'agit d'une affaire compliquée, nous vous conseillons de prendre contact avec l'Association suisse des locataires (ASLOCA) de votre région ou votre secrétariat syndical.

La commission convoque le locataire et le propriétaire pour tenter de trouver un arrangement. En cas d'échec de la tentative de conciliation, la commission délivre un acte de non-conciliation. C'est dans ce cas seulement que le locataire ou le propriétaire ont la faculté de s'adresser au tribunal qui dira si la hausse est abusive ou non.

Résiliation du bail

Selon le droit du bail, le locataire qui veut obtenir une prolongation de son contrat en cas de résiliation, doit saisir la commission de conciliation dans les trente jours dès réception de la résiliation à l'adresse ci-dessus.

Pour résilier le bail, respectez les délais mentionnés dans le bail. Lors du départ, faites signer un constat des lieux par le propriétaire ou la gérance et exigez une copie. En cas de résiliation de bail avant l'échéance, vous restez responsable du paiement du loyer à moins de présenter au propriétaire ou à son gérant au moins un nouveau locataire solvable disposé à reprendre le bail aux mêmes conditions. Vous devez, en tout état de cause, apporter les preuves de recherches d'un nouveau locataire et le propriétaire doit en faire autant dès qu'il a connaissance de la résiliation du bail (copies de lettres, annonces journaux, témoins, etc.).

Garantie de loyer

Une garantie ne doit être déposée que si le contrat le prévoit expressément. Son montant (au maximum l'équivalent de trois mois de loyer pour un logement) est indiqué dans le contrat. La garantie est déposée sur un compte ouvert à cet effet, au nom du locataire. Si la garantie est déposée en espèces, elle doit produire des intérêts en faveur du locataire. Attention! Tant que dure le bail, le locataire ne peut pas compenser le montant qu'il a déposé en garantie avec les sommes qu'il doit au bailleur, notamment pour des loyers en retard.

Salaires des apprenties et apprentis

Attention, lorsqu'au terme de l'apprentissage, vous travaillez comme ouvrier et qu'après un, deux ou trois mois de travail, l'employeur résilie votre contrat de travail, les années d'apprentissage comptent comme années de travail pour fixer la durée du délai de congé. Dans tous les cas, il s'agira de prendre en compte un délai de congé conforme à une activité supérieure à une année selon l'art. 335c du Code des obligations ou celui fixé dans la convention collective de travail de la profession.

La quasi-totalité des apprentissages s'adresse aussi bien aux jeunes gens qu'aux jeunes filles.

Assistant(e)s du commerce de détail (AFP)

1 ^{re} année	Fr.	550.-
2 ^e année	Fr.	750.-

Bouchers-charcutiers

1 ^{re} année	Fr.	600.-
2 ^e année	Fr.	700.-
3 ^e année	Fr.	800.-

Assistant(e)s dentaires

1 ^{re} année	Fr.	650.-
2 ^e année	Fr.	900.-
3 ^e année	Fr.	1'300.-

Boulangers-pâtisseries-confiseurs

1 ^{re} année	Fr.	850.-
2 ^e année	Fr.	1'050.-
3 ^e année	Fr.	1'400.-

Assistant(e)s médicaux(ales)

1 ^{re} année	Fr.	.-
2 ^e année	Fr.	1'265.-
3 ^e année	Fr.	1'430.-

Carreleurs

1 ^{re} année	Fr.	4.50
2 ^e année	Fr.	5.50
3 ^e année	Fr.	6.50

Assistant(e)s en pharmacie

1 ^{re} année	Fr.	750.-
2 ^e année	Fr.	950.-
3 ^e année	Fr.	1'200.-

Carrossiers-peintres-tôliers

1 ^{re} année	Fr.	560.-
2 ^e année	Fr.	750.-
3 ^e année	Fr.	900.-
4 ^e année	Fr.	1'100.-

Assistant(e)s en soins et santé communautaire

1 ^{re} année	Fr.	744.40
2 ^e année	Fr.	1023.30
3 ^e année	Fr.	1'303.55

Charpentiers

1 ^{re} année	Fr.	3.-	Fr.	533.-
2 ^e année	Fr.	4.50	Fr.	800.-
3 ^e année	Fr.	6.-	Fr.	1'066.-
4 ^e année	Fr.	8.-	Fr.	1'422.-

Automaticiens

1 ^{re} année	Fr.	450.-
2 ^e année	Fr.	550.-
3 ^e année	Fr.	750.-
4 ^e année	Fr.	1'000.-

Coiffeurs(ses) CFC

1 ^{er} année	Fr.	420.-
2 ^e année	Fr.	530.-
3 ^e année	Fr.	750.-

Electroniciens en multimédia

1 ^{er} année	Fr.	400.-
2 ^e année	Fr.	500.-
3 ^e année	Fr.	600.-
4 ^e année	Fr.	700.-

Conducteurs de véhicules lourds

1 ^{er} année	Fr.	550.-	à	Fr.	600.-
2 ^e année	Fr.	700.-	à	Fr.	750.-
3 ^e année	Fr.	800.-	à	Fr.	1'100.-

Employés de commerce

1 ^{er} année	Fr.	600.-
2 ^e année	Fr.	800.-
3 ^e année	Fr.	1'100.-

Constructeurs métalliques

1 ^{er} année	Fr.	700.-
2 ^e année	Fr.	950.-
3 ^e année	Fr.	1'150.-
4 ^e année	Fr.	1'450.-

Employés de commerce
Etat du Valais et hôpitaux

1 ^{er} année	Fr.	745.15
2 ^e année	Fr.	1'024.30
3 ^e année	Fr.	1'324.30
4 ^e année	Fr.	1'583.90

Cuisiniers

1 ^{er} année	Fr.	1'020.-
2 ^e année	Fr.	1'300.-
3 ^e année	Fr.	1'550.-

Esthéticiennes

1 ^{er} année	Fr.	500.-
2 ^e année	Fr.	600.-
3 ^e année	Fr.	800.-

**Dessinateurs orientation
génie civil et architecture**

1 ^{er} année	Fr.	450.-
2 ^e année	Fr.	600.-
3 ^e année	Fr.	800.-
4 ^e année	Fr.	1'000.-

Ferblantiers

1 ^{er} année	Fr.	4.90	Fr.	850.-
2 ^e année	Fr.	6.92	Fr.	1'200.-
3 ^e année	Fr.	8.08	Fr.	1'400.-
4 ^e année	Fr.	9.23	Fr.	1'600.-

**Dessinateurs-constructeurs
sur métal**

1 ^{er} année	Fr.	700.-
2 ^e année	Fr.	900.-
3 ^e année	Fr.	1'150.-
4 ^e année	Fr.	1'450.-

Fleuristes

1 ^{er} année	Fr.	500.-
2 ^e année	Fr.	650.-
3 ^e année	Fr.	850.-

Electriciens de montage

1 ^{er} année	Fr.	3.50	Fr.	629.40
2 ^e année	Fr.	4.50	Fr.	809.25
3 ^e année	Fr.	6.50	Fr.	1'168.90

Forestiers-bûcherons

1 ^{er} année	Fr.	770.-
2 ^e année	Fr.	1'220.-
3 ^e année	Fr.	1'680.-

Géomaticiens
(dessinateurs géomètres)

1 ^{er} année	Fr. 450.-
2 ^e année	Fr. 600.-
3 ^e année	Fr. 800.-
4 ^e année	Fr. 1'000.-

Gestionnaires du commerce de détail

1 ^{er} année	Fr. 550.-
2 ^e année	Fr. 750.-
3 ^e année	Fr. 1'000.-

Horloger

	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
1 ^{er} année	Fr. 596.-	Fr. 894.-
2 ^e année	Fr. 894.-	Fr. 1'192.-
3 ^e année	Fr. 1'192.-	Fr. 1'490.-
4 ^e année	Fr. 1'490.-	Fr. 1'788.-

Installateurs en chauffage

1 ^{er} année	Fr. 4.90	Fr. 850.-
2 ^e année	Fr. 6.92	Fr. 1'200.-
3 ^e année	Fr. 8.08	Fr. 1'400.-
4 ^e année	Fr. 9.23	Fr. 1'600.-

Installateurs sanitaires

1 ^{er} année	Fr. 4.90	Fr. 850.-
2 ^e année	Fr. 6.92	Fr. 1'200.-
3 ^e année	Fr. 8.08	Fr. 1'400.-
4 ^e année	Fr. 9.23	Fr. 1'600.-

Interactive média designer

1 ^{er} année	Fr. 600.-
2 ^e année	Fr. 800.-
3 ^e année	Fr. 1'000.-
4 ^e année	Fr. 1'400.-

Logisticiens

1 ^{er} année	Fr. 450.-
2 ^e année	Fr. 600.-
3 ^e année	Fr. 800.-

Maçons

1 ^{er} année	Fr. 1'200.-
2 ^e année	Fr. 1'600.-
3 ^e année	Fr. 2'500.-

En cas de réussite de leur année de formation, une prime est octroyée

1 ^{er} année	Fr. 2'550.-
2 ^e année	Fr. 3'690.-
3 ^e année	Fr. 5'965.-

Mécaniciens en maintenance d'automobiles

1 ^{er} année	Fr. 600.-
2 ^e année	Fr. 750.-
3 ^e année	Fr. 900.-

Mécaniciens en motocycles

1 ^{er} année	Fr. 600.-
2 ^e année	Fr. 800.-
3 ^e année	Fr. 1'000.-
4 ^e année	Fr. 1'200.-

Mécatroniciens d'automobiles véhicules légers

1 ^{er} année	Fr. 600.-
2 ^e année	Fr. 750.-
3 ^e année	Fr. 900.-
4 ^e année	Fr. 1'200.-

Médiamaticiens

1 ^{er} année	Fr. 3.50	Fr. 600.-
2 ^e année	Fr. 4.60	Fr. 800.-
3 ^e année	Fr. 5.80	Fr. 1'000.-
4 ^e année	Fr. 7.80	Fr. 1'300.-

Menuisiers – Ebénistes

1 ^{er} année	Fr. 3.-	Fr. 533.-
2 ^e année	Fr. 4.50	Fr. 800.-
3 ^e année	Fr. 6.-	Fr. 1'066.-
4 ^e année	Fr. 8.-	Fr. 1'422.-

Paysagistes

1 ^{re} année	Fr.	3.80
2 ^e année	Fr.	5.-
3 ^e année	Fr.	6.70

Poseurs de revêtements de sols

1 ^{re} année	Fr.	685.-
2 ^e année	Fr.	950.-
3 ^e année	Fr.	1'380.-

Peintres en bâtiment

1 ^{re} année	Fr. 3.50	Fr. 621.95
2 ^e année	Fr. 6.-	Fr. 1'066.20
3 ^e année	Fr. 8.-	Fr. 1'421.60

**Projeteurs en technique du bâtiment
(chauffage, sanitaire, ventilation)**

1 ^{re} année	Fr. 4.90	Fr. 850.-
2 ^e année	Fr. 6.92	Fr. 1'200.-
3 ^e année	Fr. 8.08	Fr. 1'400.-
4 ^e année	Fr. 9.23	Fr. 1'600.-

Plâtriers-constructeurs à sec

1 ^{re} année	Fr.	3.50
2 ^e année	Fr.	6.-
3 ^e année	Fr.	8.-

Ramoneurs

1 ^{re} année	Fr.	600.-
2 ^e année	Fr.	900.-
3 ^e année	Fr.	1'200.-

Poêliers fumistes et constructeurs de cheminées

1 ^{re} année	Fr.	4.25
2 ^e année	Fr.	4.70
3 ^e année	Fr.	5.90

**Spécialistes en hôtellerie
et restauration**

1 ^{re} année	Fr.	1'020.-
2 ^e année	Fr.	1'300.-
3 ^e année	Fr.	1'550.-

Polymécaniciens

1 ^{re} année	Fr.	450.-
2 ^e année	Fr.	550.-
3 ^e année	Fr.	750.-
4 ^e année	Fr.	1'000.-

Vitriers

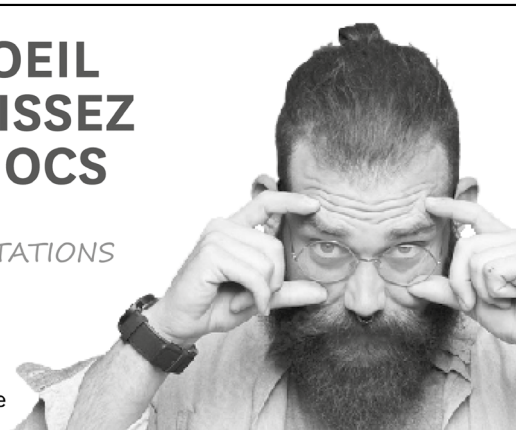
1 ^{re} année	Fr. 3.-	Fr. 533.-
2 ^e année	Fr. 4.50	Fr. 800.-
3 ^e année	Fr. 6.-	Fr. 1'066.-
4 ^e année	Fr. 8.-	Fr. 1'422.-

**OUVREZ L'OEIL
ET CHOISISSEZ
LA CAISSE OCS**

OUVERTE À TOUS
QUALITÉ DE PRESTATIONS
PROCHE DE VOUS



Caisse de chômage





Agriculture

Convention collective de travail – CCT cantonale

Sont réputées exploitations agricoles toutes les exploitations, quelle que soit leur nature juridique, où l'on pratique, à titre principal ou accessoire, l'exploitation de champs et prés, l'arboriculture fruitière, la viticulture, la culture maraîchère, la culture des baies et la garde d'animaux d'élevage et de rente, l'aviculture et l'apiculture.

Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 48 heures en moyenne annuelle pour les travailleurs non affectés à la garde du bétail.

Pour les travailleurs principalement préposés à la garde de bétail, la durée hebdomadaire de travail, en moyenne, est convenue comme suit :

- 53h15 dès le 1er janvier 2025
- 52h45 dès le 1er janvier 2027
- 52h15 dès le 1er janvier 2028

L'horaire effectué lors du travail à l'alpage n'est pas pris en compte pour la moyenne annuelle.

La durée du travail est de 55 heures pour les contrats ne dépassant pas quatre mois.

Durée journalière de travail

Elle est de dix heures du 1^{er} mai au 30 septembre et de neuf heures le reste de l'année, y compris les pauses usuelles du matin et de l'après-midi limitées à quinze minutes chacune.

N'est pas compris dans le temps de travail le trajet entre le domicile et le siège ou le centre de l'exploitation. Par contre, le trajet entre ce dernier et le lieu de travail est compris dans le temps de travail.

Salaires minima

- Responsable d'exploitation avec formation supérieure ou formation jugée équivalente et occupant régulièrement des collaborateurs ou collaboratrices (personne responsable de l'engagement du personnel et des décomptes de salaire) selon entente mais au minimum Fr. 28.55
- Chef d'équipe avec certificat fédéral de capacité ou justifiant d'au moins quatre ans d'expérience dans l'agriculture et ayant sous ses ordres au moins trois collaborateurs ou collaboratrices
 - dès la troisième année Fr. 27.30
 - dès la deuxième année Fr. 26.15
 - dès la première année Fr. 24.40
- Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme d'école d'agriculture et travailleur justifiant de qualifications équivalentes dans l'agriculture
 - dès la troisième année Fr. 23.75
 - dès la deuxième année Fr. 21.55
 - dès la première année Fr. 20.35

- Travailleur qualifié avec AFP
 - dès la troisième année Fr. 18.35
 - dès la deuxième année Fr. 17.80
 - dès la première année Fr. 17.30
- Travailleur non qualifié
 - dès le dix-neuvième mois* Fr. 16.90
 - dès le cinquième mois* Fr. 15.--
 - dès le premier mois * Fr. 15.--

* mois d'activité dans la même exploitation agricole

Les conditions de salaires supérieures aux minima fixés ci-dessus demeurent acquises dès son entrée en vigueur.

Suppléments

En cas de besoin, l'employé est tenu d'accomplir du travail supplémentaire raisonnablement exigible.

L'employeur doit, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires prévues à l'article 5 de la CCT dans la mesure où elles dépassent la moyenne annuelle. La compensation doit être accordée dans les six mois.

Les heures supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé doivent être payées avec une majoration de 25% au moins du salaire brut.

Vacances

Le droit aux vacances est de quatre semaines par année.

Les jeunes travailleurs et les apprentis ont droit à cinq semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 20 ans révolus. Les travailleurs de plus de 50 ans ont droit à cinq semaines de vacances payées par année.

L'indemnité horaire pour les vacances est de 8.33% du salaire brut lorsque le droit aux vacances est de quatre semaines et de 10.64% lorsqu'il est de cinq semaines.

Repos hebdomadaire

L'employeur accorde au travailleur un jour et demi de congé par semaine, à l'exception des travailleurs occupés exclusivement aux travaux de récolte.

Jours fériés

Les jours fériés suivants sont payés (sauf s'ils coïncident avec un dimanche) selon une moyenne horaire mensuelle : Nouvel An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Incapacité de travail

Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c alinéa 2 CO durant 30 jours au maximum au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois (article 336c alinéa 3 CO).

Assurance-maladie: contrat de travail inférieur à quatre mois

Le travailleur doit être assuré par son employeur auprès d'une caisse-maladie sauf les cas où l'employé apporte la preuve par certificat d'affiliation qu'il est déjà assuré

aux conditions prescrites ci-après :

- les soins médicaux et pharmaceutiques ;
- les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minimums prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

L'employeur assurera le travailleur auprès d'une caisse-maladie pour une indemnité journalière égale à au moins 80% du salaire.

L'employeur paie le 80% du salaire durant le délai d'attente.

La durée des prestations est limitée à la durée du contrat.

La prime relative aux soins médicaux et pharmaceutiques ainsi qu'aux frais d'hospitalisation est à la charge de l'employé.

La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur et de l'employé pour moitié chacun.

Assurance-maladie : contrat de travail supérieur à quatre mois

Le travailleur doit être assuré par son employeur auprès d'une caisse-maladie, sauf les cas où l'employé apporte la preuve par certificat d'affiliation qu'il est déjà assuré aux conditions prescrites ci-après :

- les soins médicaux et pharmaceutiques ;
- les frais d'hospitalisation en chambre commune dans un établissement hospitalier public ainsi que les autres prestations usuelles minimums prévues par la législation fédérale sur l'assurance-maladie.

L'employeur assurera le travailleur auprès d'une caisse-maladie garantissant le libre passage pour une indemnité journalière égale au moins à 80% du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs et garantissant le libre passage en assurance individuelle dans la mesure où le contrat liant les parties a duré ou a été conclu pour une période supérieure à quatre mois.

Durant le délai d'attente, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80% du salaire AVS.

Si l'employeur est au bénéfice d'une assurance-maladie collective pour frais médicaux et pharmaceutiques, la prime correspondante équivalente pour les prestations prévues au premier paragraphe sera déduite du salaire de l'employé.

La prime relative à l'indemnité journalière est à la charge de l'employeur et l'employé pour moitié chacun.

Engagement et délais de congé

Le temps d'essai est d'un mois.

Lors d'une réduction effective du temps d'essai par suite de maladie, accident ou l'exercice d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Durant le temps d'essai, tout contrat de travail peut être résilié à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours.

A l'expiration du temps d'essai, le contrat individuel de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties en observant les délais de congé ci-après :

- première année de service un mois
- deuxième à la neuvième année de service deux mois
- dès la dixième année de service trois mois

 **ASM Industrie des machines (Swissmem)**
Constellium – Novelis – FASA
Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est entrée en force le 1^{er} juillet 2023 et sera valable jusqu'au 30 juin 2028.

Durée de travail

La durée normale de travail est fixée annuellement à 2'080 heures. Un accord entre la direction et la représentation des travailleurs est impératif pour introduire un système d'horaire flexible. Sans accord, la durée normale est de 40 heures par semaine.

Négociations salariales de Constellium

Augmentation générale de 0.7%.

Négociations salariales de Novelis Switzerland SA

Les négociations salariales auront lieu en juin pour un paiement à partir de juillet.

Salaires

Détermination du salaire

Le salaire mensuel ou horaire est fixé individuellement entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse. Les éléments essentiels en sont la fonction, la prestation personnelle et la responsabilité individuelle.

Salaire minima

Pour la détermination individuelle du salaire, les entreprises membres de l'ASM tiennent compte des salaires minima fixés par région, au-dessous desquels il ne peut être descendu.

Valais:

Fr. 3'799.- par mois / Fr. 49'387.- par année pour les travailleurs non-qualifiés

Fr. 4'099.- par mois / Fr. 53'287.- par année pour les travailleurs qualifiés

Indemnité de fin d'année (Treizième mois)

Les travailleurs reçoivent une indemnité de fin d'année équivalente à un mois de salaire qui, en général, sera payée en décembre. Cette indemnité se calcule comme suit:

- pour le personnel rétribué au mois: le salaire mensuel normal, non compris les suppléments tels que les allocations pour enfants, les indemnités pour travail supplémentaire, etc. Le gain mensuel est calculé sur la base de la moyenne des douze mois précédents.
- pour le personnel rétribué à l'heure: le salaire horaire moyen normal, non compris les suppléments tels que les allocations pour enfants, les indemnités pour travail supplémentaire, etc., multiplié par 173.

Vacances

- | | |
|----------------------|----------|
| • dès 20 ans révolus | 25 jours |
| • dès 40 ans révolus | 27 jours |
| • dès 50 ans révolus | 30 jours |

- pour les apprentis et les jeunes gens
 - première année d'apprentissage ou jusqu'à 17 ans révolus 7 semaines
 - deuxième année ou dès 17 ans 6 semaines
 - troisième et quatrième année ou dès 17 ans révolus jusqu'à la fin de l'année de leur 20 ans 5 semaines

Jours fériés

Neuf jours y compris le 1^{er} août.

Maladie – Accident

Si un travailleur est totalement ou partiellement empêché de travailler sans faute de sa part en raison de maladie – grossesse et accouchement inclus – ou d'accident, il reçoit dans le cadre des dispositions suivantes 100% de son salaire pendant un temps limité. Le temps limite est défini comme suit dans les douze mois dès le début d'un cas :

- durant la première année d'activité 1 mois
- du début de la deuxième à la fin de la troisième année d'activité 2 mois
- du début de la quatrième à la fin de la neuvième année d'activité 3 mois
- du début de la dixième à la fin de la quatorzième année d'activité 4 mois
- du début de la quinzième à la fin de la dix-neuvième année d'activité 5 mois
- à partir de la vingtième année d'activité 6 mois

En outre, il est recommandé aux entreprises de conclure une assurance perte de gain en cas de maladie. L'indemnité journalière doit correspondre à au moins 80% du salaire. Les prestations d'assurances sont versées pendant au moins 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs.

L'entreprise verse une contribution de 20% du salaire moyen à l'assurance perte de gain en cas de maladie.

Congé maternité – Congé paternité

Après dix mois de service, les travailleuses ont droit à un congé maternité spécial de seize semaines avec paiement intégral.

Le travailleur a droit à un congé paternité payé de cinq jours. De plus, il est recommandé aux entreprises d'accorder sur demande un congé paternité non-payé de quatre semaines au maximum, à partir de la naissance.

Service militaire

- pendant un mois: 100% du salaire, y compris service long
- pour les périodes de service militaire au-delà d'un mois:
 - aux célibataires sans charge de famille 65% du salaire
 - aux mariés et aux célibataires avec charge de famille 80% du salaire

Absences justifiées rémunérées

Des absences d'au maximum un jour et demi pour une visite scolaire sont autorisées et payées pour les familles monoparentales.

Mesures pour éviter ou atténuer les risques en cas de licenciement

- aide de l'employeur à la recherche d'emplois
- offre de reclassement dans l'entreprise ou le groupe
- retraite anticipée avec prestations supplémentaires
- mise sur pied d'une commission de plan social, etc.

Délais de congé

Se référer aux dispositions du Code des obligations à la page 44.

Travailleuses et travailleurs âgés

En cas de résiliation, les travailleuses et les travailleurs à partir de 55 ans avec au moins 10 ans de service obtiennent un mois supplémentaire de préavis par rapport au délai de résiliation fixé contractuellement, par le règlement d'entreprise ou les dispositions légales selon l'article 335c CO.



Assistantes dentaires

Dispositions arrêtées par la Société suisse d'odonto-stomatologie

Durée de travail

42 heures par semaine en moyenne annuelle.

Salaires (recommandations)

Salaires minima

Assistantes dentaires CFC (formation sur trois ans)

	Salaire mensuel		Salaire annuel (x 13)	
	minimum	maximum	minimum	maximum
Première année	Fr. 4'050.-	Fr. 4'450.-	Fr. 52'650.-	Fr. 57'850.-
Deuxième année	Fr. 4'160.-	Fr. 4'560.-	Fr. 54'080.-	Fr. 59'280.-
Troisième année	Fr. 4'270.-	Fr. 4'670.-	Fr. 55'510.-	Fr. 60'710.-
Quatrième année	Fr. 4'380.-	Fr. 4'880.-	Fr. 56'940.-	Fr. 63'440.-
Cinquième année	Fr. 4'490.-	Fr. 4'990.-	Fr. 58'370.-	Fr. 64'870.-
Sixième année	Fr. 4'600.-	Fr. 5'100.-	Fr. 59'800.-	Fr. 66'300.-
Septième année	Fr. 4'710.-	Fr. 5'260.-	Fr. 61'230.-	Fr. 68'380.-
Huitième année	Fr. 4'820.-	Fr. 5'370.-	Fr. 62'660.-	Fr. 69'810.-
Neuvième année	Fr. 4'930.-	Fr. 5'480.-	Fr. 64'090.-	Fr. 71'240.-
Dixième année	Fr. 5'080.-	Fr. 5'630.-	Fr. 66'040.-	Fr. 73'190.-

Assistante dentaire ayant accompli une formation sur deux ans

Pour les assistantes dentaires ayant accompli une formation sur deux ans, les salaires indiqués ci-dessus (formation sur trois ans) peuvent être réduits de 5%; le salaire des assistantes formées sur deux ans titulaires du diplôme SSO est identique à celui des assistantes formées sur trois ans.

Assistante en prophylaxie

Ajouter un supplément de Fr. 400.- par mois (treize fois) au salaire correspondant d'une assistante dentaire.

Secrétaire dentaire

Pour la secrétaire dentaire, la réglementation est la même que pour l'assistante en prophylaxie.

Gratification

Une gratification peut être versée à la fin de l'année aux assistantes dentaires.

 **Assistantes médicales**
Recommandations

Durée de travail

42 heures par semaine en moyenne annuelle.

Salaires

La société médicale du Valais recommande les salaires suivants pour 2024 et, dans la mesure du possible, la conclusion d'un contrat de travail écrit selon la formule de la FMH.

Salairé minima: Fr. 4'280.-.

Une prime de Fr. 125.- à Fr. 135.- par mois, selon entente, pour chaque année d'expérience et cela pendant les douze premières années.

Treizième salaire

Un treizième salaire doit être versé à la fin de l'année ou ajouté à chaque salaire mensuel.

Vacances et congés

- quatre semaines obligatoires
- assistantes médicales âgées de moins de 20 ans et plus de 50 ans: cinq semaines obligatoires
- pour le personnel payé à l'heure, le taux de vacances est de 8.33% pour quatre semaines, de 10.64% pour cinq semaines, de 13.04% pour six semaines.

Délais de congé

Le congé doit être donné par écrit.

- pendant le temps d'essai de deux mois **7 jours**
- durant la première année de service **1 mois pour la fin d'un mois**
- dès la deuxième année de service **2 mois pour la fin d'un mois**
- dès le début de la dixième année de service **3 mois pour la fin d'un mois**

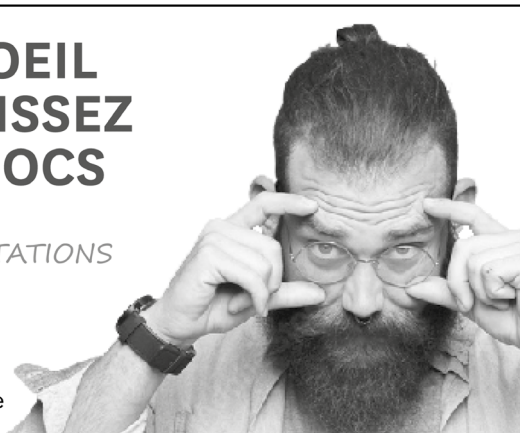
**OUVREZ L'OEIL
ET CHOISISSEZ
LA CAISSE OCS**

*OUVERTE À TOUS
QUALITÉ DE PRESTATIONS
PROCHE DE VOUS*



OCS

Caisse de chômage





Boucheries

Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.

Durée de travail

La durée de travail est de 43 heures par semaine.

Salaires réels

Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à un accord sur les salaires 2026. Toutefois, les employeurs vont suivre la recommandation d'accorder des hausses salariales individuelles, selon la performance, pour un total de 0.5% de la masse salariale.

Salaires minima

A Bouchers(ères)-charcutiers(ères), gestionnaires de commerce de détail avec CFC (formation en trois ans)	Fr. 4'350.-
B Bouchers(ères)-charcutiers(ères) indépendant(e)s, gestionnaires de commerce de détail indépendant(e)s, avec CFC	Fr. 4'550.-
C Bouchers(ères)-charcutiers(ères), gestionnaires de commerce de détail assumant une responsabilité spéciale	Fr. 5'100.-
D Chef(fe)s d'exploitation, chef(fe)s de filiale et travailleurs(ses) exerçant des fonctions équivalentes	s/entente
E Assistant(e)s en boucherie et charcuterie, assistant(e)s de commerce de détail avec AFP (formation en deux ans)	Fr. 4'050.-
F En cas de capacité de prestations au-dessous de la moyenne	
- bouchers(ères)-charcutiers(ères), gestionnaires de commerce de détail, chaque fois avec CFC	s/entente
- assistant(e)s en boucherie et charcuterie avec AFP réduction maximum à	Fr. 3'500.-
- assistante(e)s de commerce de détail avec AFP réduction maximum à	Fr. 3'750.-
G Personnel auxiliaire et aides	s/entente

Treizième salaire

Chaque travailleur a droit au paiement d'un 13ème salaire, calculé sur la base du salaire brut mensuel moyen pendant l'année civile concernée.

Cadeau d'ancienneté

- pour 10 ans de service 1/4 du salaire brut au moins Fr. 1'000.-
- pour 15 ans de service 3/8 du salaire brut au moins Fr. 1'500.-
- pour 20 ans de service 1/2 du salaire brut au moins Fr. 2'000.-
- pour 25 ans de service 3/4 du salaire brut
- pour 30 ans de service 1 salaire brut complet
- pour 35 ans de service 1 salaire brut complet
- pour 40 ans de service 1 1/2 salaire brut
- pour 45 ans de service 1 1/2 salaire brut

Vacances

- tous les travailleurs jusqu'à la fin de la 3ème année de service 4 semaines 8.33%
- apprentis et jeunes travailleurs de moins de 20 ans 5 semaines 10.64%
- travailleurs de la 4^e année de service ou dès 50 ans révolus 5 semaines 10.64%
- travailleurs dès la 19^e année de service 6 semaines 13.04%

Matériel et vêtements

L'employeur met à disposition du travailleur les couteaux et les vêtements de travail. Si le travailleur assure lui-même le blanchissage des vêtements de travail et la fourniture des couteaux, il a droit à une indemnité mensuelle de Fr. 30.- ou respectivement Fr. 360.- par année.

Maladie

A partir du début du quatrième mois de service, l'employeur est tenu d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la convention collective de travail pour une indemnité journalière à 80% du dernier salaire versé pendant un délai de 730 jours. Les primes sont partagées à parts égales entre l'employeur et le travailleur.

Service militaire et protection civile

- cours de répétition 100% du salaire
- école de recrues 80% du salaire

Taxe pour la formation

Une contribution de Fr. 2.- par mois est prélevée sur le salaire à titre de contribution pour les frais d'application et utilisée pour la promotion de la formation professionnelle et de la formation continue ainsi que de la sécurité au travail et pour couvrir les frais d'exécution de la CCT.

Délais de congé (lettre recommandée)

Le temps d'essai est de trois mois.

- pendant le temps d'essai sept jours
- pendant la première année de service un mois pour la fin d'un mois
- de la deuxième à la neuvième année de service deux mois pour la fin d'un mois
- dès dix ans de service trois mois pour la fin d'un mois



Boulangeries – Pâtisseries – Confiseries

Convention collective de travail – CCT nationale

Champ d'application

La convention collective de travail 2025 n'entrera en vigueur qu'après son extension par le Conseil fédéral.

Champ d'application relatif aux travailleurs

- Tous les travailleurs et travailleuses titulaires d'un certificat de capacité (CFC)
- Tous les travailleurs et travailleuses titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)
- Tous les travailleurs et travailleuses titulaires d'une AFP d'assistant(e) du commerce de détail
- Tous les travailleurs et travailleuses titulaires d'un CFC de vendeur(se), de gestionnaire du commerce de détail ou de gestionnaire de vente
- Tous les travailleurs et travailleuses titulaires d'un brevet fédéral de spécialiste des branches de la boulangerie-pâtisserie-confiserie

Durée de travail

La durée de travail est de 42 heures par semaine.

Salaires minima

Personnel de production et de vente

		Salaire minimal	
I	Travailleurs au sens de l'art. 6b CCT (non-qualifiés)		
	qui n'ont aucun diplôme professionnel ou aucun diplôme professionnel reconnu (au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	Fr. 3'670.-	Après 3 ans de service Fr. 3'720.-
II	Travailleurs au sens de l'art. 6a CCT (qualifiés)		
	qui ont un diplôme professionnel (reconnu) au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction		
1.	avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)		Fr. 3'900.-
2.	avec certificat fédéral de capacité CFC dès le 7^{ème} mois d'activité		Fr. 4'400.-

		Salaire minimal
3a.	avec brevet fédéral et n'assumant pas la fonction de responsable de production, responsable de vente ou de filiale	Fr. 4'925.-
3b.	avec brevet fédéral et assumant la fonction de responsable de production, responsable de vente ou de filiale	Fr. 5'350.-
4.	avec diplôme fédéral et assumant la fonction de responsable de production, responsable de vente ou de filiale	Fr. 5'650.-

Personnel de restauration

		Salaire minimal
I	Travailleurs au sens de l'art. 6b CCT	
	qui n'ont aucun diplôme professionnel ou aucun diplôme professionnel reconnu (au sens de l'art. 6a, al. 2) dans le domaine d'activité correspondant à leur fonction	Fr. 3'713.-
	ayant achevé avec succès un formation Progresso	Fr. 3'943.-
1.	avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	Fr. 4'070.-
2.	avec certificat fédéral de capacité (CFC)	Fr. 4'528.-
2a.	avec certificat fédéral de capacité (CFC) et 6 jours de formation continue spécifique au métier	Fr. 4'635.-
3.	avec brevet fédéral ou diplôme fédéral et assumant la fonction de responsable de production	Fr. 5'293.-

Indemnités

Lorsque l'employeur fournit les repas et le logement et qu'aucun accord écrit n'a été convenu, les prix sont Fr. 3.50 petit déjeuner, Fr. 10.- dîner, Fr. 8.- souper, Fr. 11.50 logement.

Supplément de salaire pour le travail de nuit

Le salarié a droit à un supplément de 25% sur le salaire horaire fixé dans la CCT pour le travail effectué entre 22 heures et 3 heures. Le supplément s'ajoute au salaire

contractuel et doit être mentionné séparément dans le décompte de salaire.

Treizième salaire

Treizième salaire complet dès la première année de service (salaire annuel : 12).

Si le contrat est résilié avant la fin de l'année : pas de droit au treizième salaire durant la première année.

Vacances

- travailleurs jusqu'à 20 ans révolus 5 semaines
- travailleurs jusqu'à 60 ans révolus 5 semaines
- dès 60 ans révolus et dix ans de service 5 semaines et 2 jours

Maladie

Garantie de 80% du salaire durant 730 jours.

Service militaire

- école de recrues 80% si au moins douze mois de service dans l'entreprise avant ou après dont six mois au moins après.
- cours de répétition 100% pour tous.
- service d'avancement 60% si le travailleur a travaillé dans l'entreprise avant ou après le service pendant une durée au moins égale à la durée du service.

Délais de congé par écrit (obligation)

- pendant le temps d'essai 7 jours
- dès la fin du temps d'essai et pendant la première année de service 1 mois pour le 15 ou la fin d'un mois
- de la deuxième à la neuvième année 2 mois pour le 15 ou la fin d'un mois
- dès la dixième année de service 3 mois pour le 15 ou la fin d'un mois



Branche privée de la sécurité

Convention collective de travail – CCT nationale

Durée de travail

La durée annuelle de travail peut être fixée dans une fourchette comprise entre 1'801 et 2'300 heures.

Travail de nuit, du dimanche et jours fériés

En compensation du travail de nuit (de 23h00 à 06h00), du travail du dimanche et des jours fériés officiels (de 06h00 à 23h00), une majoration en temps de 6 minutes (10%) est accordée par heure (pause comprise).

Salaires minima

Catégorie d'engagement A

Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 1'801 et 2'300 heures par année civile

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 2'000 heures
Première	Fr. 54'270.-
Deuxième	Fr. 55'260.-
Troisième	Fr. 56'885.-
Quatrième	Fr. 58'265.-
Cinquième	Fr. 59'410.-
Sixième	Fr. 60'000.-
Septième	Fr. 60'380.-
Huitième	Fr. 60'770.-
Neuvième	Fr. 61'170.-
Dixième	Fr. 61'535.-
Onzième	Fr. 61'930.-
Douzième	Fr. 62'315.-
Dès la treizième	Fr. 62'755.-

Catégorie d'engagement B

Collaboratrices et collaborateurs rétribués au mois bénéficiant d'un taux d'occupation fixe contractuel entre 901 et 1'800 heures par année civile

Années de service	Salaire minimum Temps de travail annuel de 1400 heures
Première	Fr. 35'260.-
Deuxième	Fr. 36'140.-
Troisième	Fr. 36'895.-
Quatrième	Fr. 37'840.-
Cinquième	Fr. 38'265.-
Sixième	Fr. 38'630.-

Catégorie d'engagement C

Collaboratrices et collaborateurs rétribués à l'heure avec un taux d'occupation jusqu'à 900 heures de travail par année civile, vacances et majoration en temps de 100% incluses

Années de service	Salaires horaires sans indemnité de vacances
Première	Fr. 24.15
A partir de la deuxième	Fr. 24.40
A partir de la troisième	Fr. 24.60
A partir de la quatrième	Fr. 24.95

Les collaborateurs qui ont obtenu le brevet fédéral de sécurité et de surveillance ou le brevet fédéral de protection de personnes et de biens perçoivent, en plus du salaire minimum, une allocation d'au moins Fr. 200.- par mois.

Congé

Les collaborateurs ont droit à 112 jours de congé par an représentant l'équivalent de 52 dimanches, 52 samedis et de 8 jours fériés.

Vacances

- 4 semaines (20 jours de travail) dès la première année de service
- 5 semaines (25 jours de travail) dès la cinquième année de service et l'âge de 45 ans
dès la dixième année de service et l'âge de 40 ans
dès la quinzième année de service et jusqu'à l'âge de 20 ans révolus
- 6 semaines (30 jours de travail) dès la dixième année de service et l'âge de 60 ans

Uniforme et équipement

Les vêtements de service (uniforme) et l'équipement nécessaires au travail sont mis à disposition aux frais de l'employeur.

Maladie – Congé maternité

La perte de gain en cas de maladie et de maternité est d'au minimum 80% calculée sur la base du salaire moyen soumis à l'AVS, treizième salaire inclus. L'indemnité journalière est versée à partir du deuxième jour pendant 720 jours dans un délai de 900 jours.

L'indemnité de maternité est accordée pendant les 98 jours (14 semaines) qui suivent l'accouchement.

Service militaire et protection civile

- Ecole de recrues 50% pour les célibataires
90% pour les personnes mariées
- Autres services paiement du salaire selon l'article 324a du Code des obligations

Délais de congé

Le temps d'essai est de trois mois pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat individuel en observant un délai de congé d'un jour pendant les quatorze premiers jours du temps d'essai et de sept jours pour le reste du temps d'essai.

A l'expiration de la période d'essai, le congé est de :

- 1 mois pour la fin d'un mois pour la première année de service
- 2 mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service
- 3 mois pour la fin d'un mois dès la dixième année de service

**Carreleurs**

Convention collective de travail – CCT cantonale

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026. Les discussions pour les adaptations salariales 2026 et pour le renouvellement de la CCT au 1er janvier 2027 ne sont pas terminées.

Durée de travail

L'horaire hebdomadaire est de 40.5 heures en moyenne annuelle, pauses payées, avec limite maximale hebdomadaire d'heures variables de 6.5 heures.

Heures supplémentaires

En cas de licenciement, les heures qui dépassent l'horaire normal de travail de 40.5 heures sont indemnisées avec une majoration de 25% au plus tard le 31 mars de l'année suivante. En outre, les heures qui dépassent l'horaire de 47 heures par semaine sont payées à la fin du mois avec une majoration de 25% .

En cas de travail du samedi, l'employeur peut compenser en temps les heures travaillées moyennant une majoration de 25% au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante ou à la fin des rapports de travail. Si ce n'est exceptionnellement pas possible pour des raisons d'exploitation, les heures effectuées le samedi doivent être indemnisées au salaire de base avec un supplément de 25% au terme du mois durant lequel elles ont été réalisées.

Salaires minima

	Horaire
Carreleur qualifié	Fr. 32.-
Carreleur première année après l'apprentissage	Fr. 26.45
Carreleur deuxième année après l'apprentissage	Fr. 28.75
Travailleur avec connaissance professionnelle sans CFC	
avec quatre ans dans la branche	Fr. 27.45
Manœuvre	Fr. 24.80

Treizième salaire

Il est fixé à 8.33% du salaire brut annuel, y compris sur le montant des vacances et jours fériés dès la première heure de travail.

Vacances et jours fériés (y compris le 1^{er} août)

- 5 semaines pour tous
- 6 semaines dès 50 ans d'âge et pour les apprentis et les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus
- 14.1% du salaire brut pour 25 jours de vacances et les jours fériés
- 16.1% du salaire brut pour 30 jours de vacances et les jours fériés

Les travailleurs ont droit à deux semaines consécutives pendant la période s'écoulant du mois de mai à septembre.

Pont

Les travailleurs peuvent bénéficier de trois jours de pont qui sont fixés d'entente entre les partenaires sociaux en fin d'année pour l'année suivante. Ils figurent dans le calendrier des partenaires sociaux.

Indemnité pour repas de midi

Fr. 19.-, mais priorité à un repas chaud payé par le patron.

L'indemnité de repas est accordée au travailleur lorsque le chantier se situe à une distance supérieure à 7 km du lieu de travail.

Déplacements

Le temps de déplacement du dépôt au chantier et dépassant 15 minutes le matin et le soir est à la charge de l'employeur et payé sur la base du salaire horaire.

Indemnité kilométrique

Voiture: Fr. 0.70 le km, moto: Fr. 0.50, cyclomoteur: Fr. 0.35.

Deuxième pilier

Toutes les entreprises de carrelage sont soumises au champ d'application de la CCT fixant les exigences minimales en matière de prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité pour les travailleurs du secteur principal de la construction du canton du Valais. La cotisation est de 11.5% du salaire dont 5.75% à charge du travailleur. Au-dessous de 25 ans, la cotisation du travailleur est de 1.25%.

Prestations

Les prestations et dispositions en cas de service militaire, protection civile, maladie, accidents, contribution professionnelle, retenues sociales sont les mêmes que pour le bâtiment et génie civil.

Maladie

La perte de salaire est indemnisée à raison de 90% dès le deuxième jour d'incapacité de travail attestée médicalement.

Congé paternité

Les dix jours de congé paternité sont payés à 100%. Les dates du congé paternité doivent être prévues suffisamment tôt entre l'employeur et le travailleur, en tenant compte des exigences et des vœux justifiés du travailleur.

Retraite anticipée

Voir page «Retabat».

Délais de congé

- pendant la première année 1 mois d'avance pour la fin d'un mois
- dès la deuxième année de service 2 mois d'avance pour la fin d'un mois
- dès la dixième année de service 3 mois d'avance pour la fin d'un mois

Le licenciement est exclu pendant que le travailleur perçoit des indemnités de la Suva ou de l'assurance-maladie.

ENTREPRISES DE CARREIAGES DU CANTON DU VALAIS / HORAIRES 2026 / PARTENAIRES SOCIAUX VALAISANS (AVEC, SCIV, UNIA, SYNA)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	2025
1	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.00	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	1
2	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	8.00	8.00	2
3	Samedi	8.00	8.00	FOYF	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	3
4	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	8.00	8.00	Dimanche	9.00	9.00	Dimanche	8.00	8.00	4
5	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	8.00	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	8.00	5
6	8.00	8.00	8.00	FOYF	Samedi	8.00	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.00	Dimanche	6
7	8.00	Samedi	Samedi	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	7
8	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.00	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	8
9	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	8.00	8.00	9
10	Samedi	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	10
11	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	8.00	11
12	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	8.00	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	Samedi	12
13	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.00	Dimanche	13
14	8.00	Samedi	Samedi	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	14
15	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	FOYF	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	15
16	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	8.00	8.00	16
17	Samedi	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	17
18	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	8.00	18
19	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	8.00	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	Samedi	19
20	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.00	Dimanche	20
21	8.00	Samedi	Samedi	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	21
22	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.00	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	22
23	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	8.00	8.00	23
24	Samedi	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.00	8.00	24
25	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	8.00	25
26	8.00	8.00	8.00	Dimanche	8.00	8.00	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	Samedi	26
27	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	Dimanche	8.00	Dimanche	27
28	8.00	Samedi	Samedi	8.00	Dimanche	8.00	9.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	28
29	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.00	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	29
30	8.00	8.00	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	8.00	8.00	30
31	Samedi	8.00	8.00	Dimanche	8.00	8.00	9.00	9.00	Samedi	Samedi	8.00	8.00	31
jours y.c. Vac + J.J.	176.00	160.00	176.00	176.00	176.00	176.00	207.00	189.00	198.00	197.00	168.00	184.00	2'175.00
jours - Jours fériés	168.00	160.00	168.00	160.00	152.00	168.00	207.00	189.00	198.00	197.00	168.00	168.00	
Jours travaillés	21	20	21	19	21	23	23	21	22	22	21	21	252
Jours Fériés													
Janvier		01 Jour de l'an							Heures de travail effectuées				2'175.00
Février		19 St-Joseph							A déduire pauses				63.00
Mars		14 Ascension							Total Heures				2'112.00
Avril		04 Fête Dieu							A déduire Vacances (5 semaines 202,5 ou 6 semaines 243)				202,5 / 243
Mai		09 Immaculée Conception							Total Heures dnes sur les travailleurs				46.00
Décembre		25 Noël							Le total des heures prévues pour chaque mois doit être respecté.				1'961,50/1'921,00
									Par contre, la répartition à l'intérieur du mois peut être modifiée.				
									Les demandes de dérogations doivent être adressées à la				
									Commission paritaire avant le 28.02.2026				Janvier 2026


Carrossiers

Convention collective de travail – CCT nationale

Une nouvelle CCT entrera en vigueur le 1er juillet 2026

Durée de travail

La durée de travail est de 41 heures par semaine ou 42 heures par semaine, respectivement 177.7 heures par mois ou 182 heures par mois.

Salaies réels

Les salaires réels sont augmentés de Fr. 25.- pour tous les salariés dont le salaire ne dépasse pas Fr. 5'500.- ou respectivement de Fr. 0.14 de plus, pour la semaine de 41 heures et de Fr. 0.14 pour la semaine de 42 heures.

Salaies minima	Par heure	Par heure	Par mois
	41h./sem (diviseur = 177.7)	42h./sem. (diviseur = 182)	
Pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du CFC - dans l'année qui suit la procédure de qualification - deux ans après la procédure de qualification	CHF 26.17 CHF 27.29	CHF 25.55 CHF 26.65	CHF 4'650.- CHF 4'850.-
Pour les travailleurs titulaires d'une AFP - pendant les deux premières années après l'AFP - deux ans après l'AFP	CHF 23.64 CHF 24.48	CHF 23.08 CHF 23.90	CHF 4'200.- CHF 4'350.-
Pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y.c. reconnaissance expérience professionnelle acquise à l'étranger) - jusqu'à sept ans d'expérience professionnelle - plus de sept ans d'expérience professionnelle	CHF 23.78 CHF 24.90	CHF 23.21 CHF 24.31	CHF 4'225.- CHF 4'425.-

Suppléments		
0% samedi		
50% dimanche		50% pour le dimanche et les jours fériés (suppl. de temps ou de salaire)
25% supplément de salaire pour travail de nuit si < 25 nuits/an		50% supplément de salaire pour travail de nuit (23h00-06h00) si < 25 nuits/an
10% supplément de temps >25 nuits/an		10% supplément de temps pour travail de nuit (23h00-06h00) si < 25 nuits/an
		25% supplément de salaire en cas de travail supplémentaire si la compensation par un congé de même durée n'est pas possible au plus tard dans les six mois de l'année suivante

Indemnité de fin d'année

Au mois de décembre, l'employeur versera une indemnité correspondant au 100% du salaire de base, sans les heures supplémentaires.

Vacances

La durée des vacances par année civile est de : (en jours ouvrables)	Pour 41 heures/sem.	Pour 42 heures/sem.
jusqu'à 20 ans révolus	25	30
dès 20 ans révolus	20	25
dès l'année des 50 ans	25	30
dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise	30	35

Jours fériés

8 jours fériés cantonaux plus le 1er août.

Salaire en cas de maladie

Perte de gain maladie avec couverture dès le 1er jour et durant 720 jours.

Congé paternité

Le congé paternité du travailleur de 10 jours est accordé avec un maintien du salaire à 90%.

Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

Pendant l'école de recrue en qualité de recrue :

- célibataires sans obligations d'assistance 50% du salaire
- mariés et célibataires avec obligation d'assistance 80% du salaire

Pendant les autres services militaires au cours d'une année :

- jusqu'à 1 mois par année civile 100% du salaire
- au-delà de cette période 80% du salaire

Pendant les autres services militaires au cours d'une année :

Les militaires en service long bénéficient de la rétribution intégrale du salaire pendant un mois. Ensuite, ils bénéficient des prestations de l'APG.

Délai de congé

Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours.

Les rapports de travail peuvent être résiliés à la fin d'un mois en observant les délais de congé suivants :

- 1 mois dans la première année de service
- 2 mois de la 2ème à la 9ème année de service
- 3 mois à partir de la 10ème année de service
- 4 mois pour les employés à partir de 58 ans révolus, indépendamment des années de service

Contribution professionnelle

La contribution professionnelle est de Fr. 30.- par mois. L'entreprise émet les certificats pour les travailleurs soumis à la CCT.

**Caves, commerces de vins**

Contrat-type de travail – CTT cantonal VS

A l'heure d'éditer notre brochure, nous ne connaissons pas les adaptations salariales pour 2026 car les discussions ne sont pas terminées.

Durée de travail

La durée de travail hebdomadaire est de 43 heures ½ pour toutes les entreprises. Les deux pauses quotidiennes d'un quart d'heure sont comprises dans la durée de travail et comptent comme temps de travail.

Salaires minima

- Pour le travailleur professionnel, soit celui qui a achevé avec succès un apprentissage dans la profession ou est en possession d'un diplôme des écoles suisses d'œnologie ainsi que le travailleur considéré jusqu'ici comme professionnel

Chef caviste	selon entente
Caviste travaillant seul, mécanicien	Fr. 5'320.–
Caviste qualifié, machiniste chauffeur	Fr. 5'231.–
 - Pour les autres travailleurs
 - Pour les travailleurs occasionnels
 - Pour le personnel assumant des fonctions auxiliaires
- | | |
|--------------------------------|-------------|
| Moins de 20 ans à l'engagement | Fr. 4'984.– |
| Moins de 20 ans à l'engagement | Fr. 4'712.– |
| Moins de 20 ans à l'engagement | Fr. 4'399.– |
| Moins de 20 ans à l'engagement | Fr. 4'265.– |

Machiniste

Doit être considéré comme machiniste celui qui conduit des machines de mise en bouteilles. La majeure partie de son temps consiste à assister une ou plusieurs machines de mise en bouteilles, notamment des étiqueteuses et des soutireuses à partir d'une capacité horaire de 5'000 unités. Il est confié à ce machiniste, entre autre, la mise en route, l'alimentation matérielle, les réglages de service avant et pendant le fonctionnement, le nettoyage et l'entretien courant de la machine. Par contre, des travaux plus techniques, des services périodiques, des réparations électriques ou mécaniques découlent de la responsabilité d'un mécanicien et non d'un machiniste.

Les dérogations aux salaires minima, aux vacances ainsi qu'au temps de travail sont exclues si elles sont en défaveur des travailleurs.

Les salaires horaires sont calculés en divisant le salaire mensuel par 188h½.
Exemple: Fr. 5'299.– / 188h½ = Fr. 28.10.

Treizième salaire

Un treizième salaire obligatoire correspondant à 8.33% du salaire annuel brut est servi à tous les travailleurs en fin d'année.

Vacances

- 4 semaines (20 jours) pour tous les travailleurs
- 22 jours ouvrables dès la 16^e année de service ou dès 45 ans révolus
- 25 jours ouvrables dès la 21^e année de service ou dès 50 ans révolus et avant l'âge de 20 ans révolus

Jours fériés

A la liste officielle des huit jours s'ajoutent le 2 janvier, le Vendredi-Saint, le Lundi de Pâques, le Lundi de Pentecôte.

Repas

Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler en service extérieur et supporte de ce fait des frais de repas, il a droit à une indemnité couvrant ses frais effectifs, mais au minimum de Fr. 18.-.

Déplacements

Les frais de déplacement de service sont remboursés aux travailleurs sur présentation des factures justificatives.

Maladie

80% du salaire dès le premier jour.

Service militaire

- cours de répétition 100% dans tous les cas
- école de recrues 50% à tous après douze mois de travail

Délais de congé

- 1 mois pour la fin d'un mois durant la première année de service
- 2 mois dès la deuxième année de service
- 3 mois dès la dixième année de service



Chimie: BASF, CIMO, Syngenta, Huntsman et Sun Chemical

Convention collective de travail – CCT d'entreprise

Le site industriel chimique de Monthey comprend dans son enceinte cinq entreprises distinctes: BASF, CIMO, Syngenta, Huntsman et Sun Chemical.

Textes des CCT et contrat unique

Les CCT et contrat unique sont disponibles auprès de nos secrétariats, n'hésitez pas à nous contacter.

Durée de travail

Sur la base de 40 heures par semaine, la durée totale moyenne par année de calendrier est de 1'984 heures. Elle est de 1'982 heures chez Huntsman.

Salaires

La fixation des salaires se fonde sur des systèmes salariaux propres à chaque entreprise. Les informations sur les systèmes salariaux, tout comme le résultat des négociations salariales qui ne sont souvent pas terminées au moment de l'impression de cette brochure, sont disponibles auprès de nos secrétariats.

Supplément pour travail en équipe chez CIMO (versé treize fois par année)

2 dimanches travaillés sur 4	Fr. 1'820.-
Travail en cinq équipes	Fr. 1'536.- (tampon jour) et
	Fr. 1'595.- (tampon du matin et de l'après-midi)

Supplément pour travail en équipe chez BASF (versé treize fois par année)

• travail en deux équipes	Fr. 465.-
• travail en trois équipes	Fr. 1'180.-
• travail en quatre équipes	Fr. 2'010.-
• travail en cinq équipes	Fr. 1'635.-

Ces indemnités forfaitaires seront indexées annuellement, avec comme base un taux identique à celui de l'augmentation des salaires. Cette augmentation sera identique pour tous les collaborateurs soumis au même tournus et ne sera pas liée à la performance individuelle, à l'incorporation Srata ou au positionnement de la bande de salaire respective.

Supplément pour travail en équipe chez Huntsman (versé treize fois par année)

• travail en deux équipes	Fr. 200.-
• travail en trois équipes	Fr. 1'006.-
• travail en cinq équipes	Fr. 1'423.-

Supplément pour travail en équipe chez Syngenta (versé douze fois par année)

• travail en deux équipes	Fr. 318.-
• travail en trois équipes	Fr. 1'260.-
• travail en quatre équipes	Fr. 1'988.-
• travail en cinq équipes (tampon fixe)	Fr. 1'919.-
• travail en six équipes	Fr. 1'499.-
• travail en sept équipes	Fr. 1'839.-

Supplément pour travail en équipe chez Sun Chemical (versé douze fois par année)

• travail en trois équipes	Fr. 1'164.-
• travail en quatre équipes	Fr. 1'871.-

Ces indemnités forfaitaires seront indexées annuellement, avec comme base un taux identique à celui de l'augmentation des salaires. Cette augmentation sera identique pour tous les collaborateurs soumis au même tournus et ne sera pas liée à la performance individuelle, à l'incorporation Srata ou au positionnement de la bande de salaire respective.

Les tarifs des primes d'équipe sont des tarifs de référence: certaines particularités concernent plusieurs fonctions dans l'entreprise. Le détail peut être fourni par votre secrétariat.

Allocation annuelle (treizième salaire)

Le treizième salaire est versé au mois de novembre ou décembre, voire mensuellement, selon l'entreprise. Pour Syngenta, le salaire est versé en douze fois, il n'y a pas de treizième salaire (inclus dans le salaire).

Durée des vacances chez BASF

• 28 jours ouvrables	jusqu'à l'âge de 20 ans révolus
• 25 jours ouvrables	jusqu'à l'âge de 45 ans révolus
• 26 jours ouvrables	à 46 ans
• 27 jours ouvrables	à 47 ans
• 28 jours ouvrables	à 48 ans
• 29 jours ouvrables	à 49 ans
• 30 jours ouvrables	dès 50 ans
• 31 jours ouvrables	dès 60 ans

Durée des vacances chez Huntsman

- 25 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans révolus
- 23 jours ouvrables jusqu'à l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 45 ans révolus
- 24 jours ouvrables à 46 ans
- 25 jours ouvrables à 47 ans
- 26 jours ouvrables à 48 ans
- 27 jours ouvrables à 49 ans
- 28 jours ouvrables dès 50 ans
- 30 jours ouvrables dès 60 ans

Durée des vacances chez Syngenta et CIMO

- 27 jours ouvrables jusqu'à l'âge de 20 ans
- 25 jours ouvrables jusqu'à l'année civile dans laquelle le collaborateur atteint l'âge de 45 ans
- 26 jours ouvrables à 46 ans
- 27 jours ouvrables à 47 ans
- 28 jours ouvrables à 48 ans
- 29 jours ouvrables à 49 ans
- 30 jours ouvrables dès 50 ans

Allocations familiales

Les employés reçoivent douze fois par an une allocation mensuelle correspondant aux normes de la loi valaisanne. Les allocations sont supérieures de 8.33% au montant annuel légal.

Allocation sociale

Les employés qui perçoivent des allocations pour enfants reçoivent une allocation de famille supplémentaire de Fr. 120.- par mois versée treize fois, ou de Fr. 130.- par mois versée douze fois selon l'entreprise.

Congé maternité

Le congé maternité est de 18 semaines.

Congé paternité

Le congé paternité est de vingt jours chez BASF, Sun Chemical, Syngenta et Cimo, et de quinze jours chez Huntsman.

Service militaire et protection civile

Dès le début de l'engagement provisoire, l'usine verse au travailleur effectuant son service militaire la quote-part suivante du salaire :

pendant l'école de recrues :	aux célibataires	80% du salaire
	aux mariés (avec ou sans enfant)	100% du salaire
pendant les cours de répétition et les services d'avancement		100% du salaire + suppl. d'équipe

Contribution professionnelle

Tous les membres syndiqués ont droit à une ristourne de cotisations.

La convention collective de travail actuelle est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024.



Coiffure

Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027.

Durée de travail

43 heures par semaine.

Travail supplémentaire

Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées dans le délai de six mois, elles sont payées sur la base du salaire convenu augmenté de 25%.

Salaires minima

Employé-e-s qualifié-e-s (CFC)

Salaire minimum mensuel pour un taux d'occupation de 100%

Expérience prof.	2026	2027
1 ^e année	4'160	4'240
2 ^e année	4'160	4'240
3 ^e année	4'360	4'460
4 ^e année	4'360	4'460
5 ^e année	4'360	4'460

Employé-e-s semi-qualifié-e-s (AFP)

Salaire minimum mensuel pour un taux d'occupation de 100%

Expérience prof.	2026	2027
1 ^e année	pas fixé	pas fixé
2 ^e année	3'880	3'980
3 ^e année	4'150	4'200
4 ^e année	4'150	4'200
5 ^e année	4'150	4'200

Employé-e-s sans qualification

Salaire minimum mensuel pour un taux d'occupation de 100%

Expérience prof.	2026	2027
1 ^e année	3'780	3'880
2 ^e année	3'830	3'930
3 ^e année	4'100	4'150
4 ^e année	4'100	4'150
5 ^e année	4'100	4'150

Vacances

- pour l'employé(e) âgé(e) de moins de 20 ans 5 semaines
- pour l'employé(e) justifiant de dix ans de service dans l'entreprise (période de formation non incluse) 5 semaines
- pour tous les autres employés(es) 4 semaines et 2 jours

Maladie

L'employeur assure le travailleur pour une perte de gain correspondant au 80% du salaire brut pendant une période de 730 jours. La moitié de la cotisation est à la charge du travailleur.

Congé paternité

Le congé paternité est de 13 jours payés à 100%.

Temps d'essai

Un mois, y compris pour les contrats de travail conclus pour une durée déterminée. Il peut être prolongé jusqu'à trois mois en la forme écrite.

Délais de congé

- pendant le temps d'essai d'un mois 3 jours
- pendant le temps d'essai de plus d'un mois (maximum trois mois) une semaine
- après le temps d'essai, durant les quatre premières années de service 1 mois pour la fin d'un mois
- dès la cinquième année de service 2 mois pour la fin d'un mois

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs !

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS Rue de la Porte-Neuve 20 Tél. 027 329 60 70
Agence Monthey-OCS Avenue du Théâtre 12 Tél. 024 475 71 73



Construction métallique

Convention collective de travail – CCT cantonale

La convention collective est en vigueur jusqu'au 31 mai 2030.

Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures. Le temps de déplacement de l'entreprise au chantier est compris dans le temps de travail.

Pause

Une pause de quinze minutes est accordée le matin, non comprise dans le temps de travail. Elle est payée sous la forme d'une indemnité de Fr. 7.50 par jour travaillé.

Salaires réels

Les partenaires sociaux n'ont pu parvenir à un accord sur les salaires 2026.

Salaires minima

Travailleurs qualifiés tuyauteurs spécialisés

- première année après l'apprentissage Fr. 25.-
- deuxième année après l'apprentissage Fr. 26.-
- troisième année après l'apprentissage Fr. 27.-
- dès la quatrième année après l'apprentissage Fr. 28.-

Travailleurs non qualifiés

- jeunes gens jusqu'à 20 ans ou travailleurs avec moins de deux ans de pratique dans la profession Fr. 23.30
- travailleurs adultes après deux ans de pratique Fr. 23.75
- travailleurs après trois ans de pratique Fr. 24.40
- travailleurs après quatre ans de pratique Fr. 24.90

Les travailleurs des classes salariales A, B, C et D de l'ancienne CCT de la tuyauterie industrielle sont considérés comme travailleurs qualifiés. La classe E est assimilée aux travailleurs non qualifiés.

Le salaire mensuel est obtenu en multipliant le salaire horaire par 182 heures.

Treizième salaire

Le taux de cette prestation est calculé sur le salaire brut annuel à raison de 8.33% pour tous dès le premier jour de travail.

Vacances – Droit au salaire

- 20 – 54 ans 25 jours 11%
- 55 – 65 ans 30 jours 13.5%

Jours fériés

Nouvel-An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1^{er} Août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël sont indemnisés pour la perte effective s'ils tombent sur un jour normalement travaillé.

Déplacements

L'indemnité pour le dîner est de Fr. 20.-.

L'indemnité kilométrique est de Fr. 0.70 (voiture).

Le temps de déplacement est payé au salaire horaire.

Maladie

La perte de salaire en cas de maladie est indemnisée à raison de 80% selon le système Suva. La prime est répartie à 50% à charge de l'employeur et 50% à charge du travailleur.

Accident

Le jour de l'accident et les deux premiers jours de carence sont payés à raison de 80% par l'employeur.

Service militaire

Ecole de recrues (4 mois)	- marié ou célibataire avec obligation d'entretien	100%
	- célibataire	50%
Ecole de recrues (10 mois)	- marié ou célibataire avec obligation d'entretien	100%
	- célibataire 4 premiers mois	50%
	6 mois suivants	100%
Autres périodes de service		100% pour tous

RETAVAL

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

La contribution professionnelle de 0.8% retenue sur le salaire est remboursée aux membres du SCIV - Le syndicat au cours du printemps.

Protection contre les licenciements

Les personnes victimes d'un arrêt de travail pour maladie ou accident ne peuvent pas être licenciées pendant 720 jours dès la 11ème année d'ancienneté chez son employeur.

Dans les autres cas :

- première année de service pendant 60 jours d'incapacité
- de la 2^e à la 5^e année de service pendant 180 jours d'incapacité
- de la 6^e à la 10^e année de service pendant 360 jours d'incapacité

Les années de service ou d'ancienneté sont calculées auprès du même employeur.

Délais de congé obligatoires par écrit

- pendant le temps d'essai qui est d'un mois 7 jours pour la fin d'une semaine
- passé le temps d'essai et jusqu'à la fin de la première année 1 mois pour la fin d'un mois
- de la deuxième à la neuvième année 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la dixième année 3 mois pour la fin d'un mois



Dessinateurs, personnel des bureaux d'ingénieurs et architectes

Contrat-type de travail – CTT cantonal VS

Durée de travail

La durée de travail est de 41.5 heures par semaine – pauses comprises – en moyenne annuelle. Dans tous les cas, la durée ne devra pas dépasser 45 heures. En principe, on ne travaille pas le samedi.

Salaires minima

Bureau d'ingénieurs

Fonction	Salaire annuel lors de la 1ère année	Salaire annuel lors de la 2ème année	Salaire annuel lors de la 3ème année
Personnel administratif	CHF 55'000	CHF 56'650	CHF 58'350
Auxiliaire	CHF 55'000	CHF 56'650	CHF 58'350
Dessinateur CFC	CHF 60'000	CHF 61'800	CHF 63'654
Ingénieur HES Bachelor	CHF 71'000	CHF 73'130	CHF 75'324
Ingénieur HES Master	CHF 73'000	CHF 75'190	CHF 77'446
Ingénieur EPF Master	CHF 75'000	CHF 77'250	CHF 79'568

Bureau d'ingénieurs

Fonction	Salaire annuel lors de la 1ère année	Salaire annuel lors de la 2ème année	Salaire annuel lors de la 3ème année
Personnel administratif	CHF 55'000	CHF 56'650	CHF 58'350
Dessinateur CFC	CHF 60'000	CHF 61'000	CHF 63'654
Architecte HES Bachelor	CHF 69'000	CHF 71'070	CHF 73'202
Architecte EPF Master	CHF 72'051	CHF 74'160	CHF 76'385

Le salaire horaire s'obtient en divisant le salaire annuel par 52 puis par 41.5.

La paie a lieu à la fin de chaque mois civil. Les retenues légales et contractuelles sont effectuées mensuellement, faute de quoi l'employeur est réputé les prendre à sa charge. L'employé reçoit un décompte indiquant le montant et le but des retenues et des suppléments de salaire éventuels.

Le porteur du titre de directeur diplômé des travaux de génie civil ou du bâtiment (titre EPS) est au bénéfice du salaire de dessinateur prévu par l'échelle ci-avant, majoré de Fr. 6'500.- l'an.

Vacances

- 4 semaines pour tous
- 5 semaines dès la 45^e année d'âge ou 20 ans de service
- 5 semaines pour les jeunes gens de moins de 20 ans révolus et les apprentis de moins de 20 ans révolus.

Indemnités diverses

- pour le transport chemin de fer deuxième classe ou poste Fr. 20.–
- pour le repas de midi Fr. 20.–
- pour le repas du soir
- pour le découcher et le petit déjeuner
- utilisation de la voiture privée frais effectifs selon entente préalable indemnité kilométrique équivalente à celle reconnue par la législation fiscale cantonale

Maladie

Le salaire est payé à 100% durant le délai d'attente, puis garantie du 80% du salaire pendant 720 jours au cours d'une période de 900 jours consécutifs. L'employeur supporte la moitié des primes.

Accident

Le délai d'attente est payé par l'employeur à raison de 80% du salaire.

Service militaire et protection civile

- cours de répétition: 100% durant 30 jours pour autant que l'engagement ait duré ou ait été conclu pour plus de 3 mois
- école de recrues et service d'avancement: 50% dès le 31^{ème} jour de service si l'employé est occupé dans l'entreprise depuis six mois.

Délais de congé

Le congé doit être signifié par écrit.

- moins d'une année de service 1 mois pour la fin d'un mois
- plus d'une année de service 2 mois pour la fin d'un mois
- plus de cinq ans de service 3 mois pour la fin d'un mois
- pendant le temps d'essai qui est d'un mois 7 jours d'avance pour la fin de la semaine


Echafaudages

Convention collective de travail – CCT nationale

Durée de travail

L'horaire hebdomadaire est de 42 heures en moyenne annuelle.

Salaires réels dès le 1er avril 2025

Les salaires réels sont augmentés de 0.6%.

Salaires minima dès le 1^{er} avril 2025

	Horaire	Mois
Q Chef de chantier	Fr. 30.64	Fr. 5'593.–
A Chef d'équipe	Fr. 29.49	Fr. 5'382.–
B1 Monteur en échafaudage avec CFC	Fr. 27.56	Fr. 5'030.–
B2 Monteur en échafaudage avec apprentissage de polybâtitseur de base	Fr. 25.35	Fr. 4'628.–
C Aide-monteur	Fr. 24.58	Fr. 4'487.–

Après trois années de travail dans la branche et une formation organisée par les partenaires sociaux, il y a le passage obligatoire de la classe salariale C à B2. Le salaire horaire est calculé comme suit : salaire mensuel / 182.5 = salaire horaire.

Treizième salaire

Il est fixé à 8.3% du salaire brut annuel.

Vacances et jours fériés

- 5 semaines pour tous (25 jours)
- 6 semaines (30 jours) dès 50 ans d'âge et pour les apprentis et les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus
- 10.6% du salaire brut pour 25 jours de vacances
- 13% du salaire brut pour 30 jours de vacances

Les travailleurs ont droit à une indemnité pour la perte de salaire résultant de huit jours fériés par année ou, cas échéant, à une indemnité forfaitaire de 3%.

Indemnités diverses

Pour le repas de midi, une indemnité de Fr. 18.- par jour est accordée à tous les travailleurs du montage d'échafaudages, indépendamment de leur lieu de travail lorsque la durée du travail journalier dépasse 5 heures ½.

Le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du dépôt ou lieu de rassemblement jusqu'au chantier et le retour est payé sur la base du salaire horaire.

Voiture: Fr. 0.70 le km, moto: Fr. 0.60, cyclomoteur: Fr. 0.40.

Maladie

L'entreprise assure collectivement ses employés pour une indemnité journalière de 80% pour 720 indemnités journalières complètes dans l'espace de 900 jours et après un jour de carence.

Accident

Le jour de l'accident et les deux premiers jours – qui ne sont pas payés par la Suva – sont indemnisés par le patron à raison de 80% du gain perdu.

La Suva verse des indemnités journalières dès le troisième jour à 80%.

Lors d'accident professionnel, les travailleurs ayant plus de cinq années de service ont droit au versement du 90% du gain assuré (jours de carence Suva inclus).

Service militaire et protection civile

Ecole de recrues et militaires en service long	80 %	pour les mariés
	50 %	pour les célibataires
Autres services	100 %	pour les mariés et les célibataires pendant 4 semaines de service
	80 %	pour les mariés et les célibataires avec obligation légale d'entretien de la 5 ^e à la 21 ^e semaine
	50 %	pour les célibataires

Retraite anticipée

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

Une retenue de Fr. 30.- par mois est effectuée sur le salaire, elle est remboursée aux membres des Syndicats Chrétiens du Valais.

En plus de cette retenue, il est prévu que tous les travailleurs soumis à la convention collective de travail paient une cotisation de Fr. 5.- par mois à titre de coût d'exécution de cette CCT, en particulier pour l'accomplissement de tâches en rapport avec la libre circulation des personnes et des services.

Protection contre les licenciements

La résiliation des rapports de travail par l'employeur – après l'expiration du temps d'essai – est exclue aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-maladie ou de l'assurance-accidents.

En cas de maladie survenant pendant le délai de congé, la prolongation est limitée conformément à l'article 336c du Code des obligations.

Délais de congé

- pendant le temps d'essai qui est de deux mois et qui peut être prolongé à trois mois par accord écrit 5 jours de travail
- pendant la première année de service 1 mois
- de la deuxième à la neuvième année de service 2 mois
- dès la dixième année de service 3 mois



Electricité (métiers de l'électricité)

Convention collective de travail – CCT cantonale

La nouvelle convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 mai 2027.

Durée de travail

La durée de travail hebdomadaire est de 41 heures $\frac{1}{2}$. La durée peut être prolongée de cinq heures par semaine en cas de salaire horaire et de sept heures par semaine en cas de salaires mensuel, sans majoration de salaire. En cas de salaire mensuel constant, les cent premières heures supplémentaires annuelles de travail effectuées pour un emploi à 100% ne donnent pas 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. 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. L'arrivée tardive et tout départ avant l'heure seront déduits.

Le temps de déplacement de l'entreprise au chantier est compris dans le temps de travail.

Registre du temps de travail

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.

Salaires réels

Les salaires réels sont augmentés au 1er janvier 2026 de CHF 27.- pour tous les travailleurs. À partir de Fr. 5'800.- par mois de salaire, l'augmentation est facultative. L'indice de référence pour le renchérissement s'établissant à 0.2%, cette décision permet une compensation complète de l'IPC ainsi qu'une augmentation réelle du pouvoir d'achat de 0.3%.

Salaires minima 2026

La grille des salaires minima demeure inchangée au 1er janvier 2026, année durant laquelle la CCT des métiers de l'électricité du canton du Valais devra être renouvelée.

1 Monteur sans CFC (aide)

1 ^{re} année civile	Fr. 24.60
2 ^e année civile	Fr. 24.85
3 ^e année civile	Fr. 25.15
dès la 4 ^e année civile	Fr. 26.25

2 Electricien de montage CFC / monteur automatique CFC

1 ^{re} et 2 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 26.00
3 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 27.00
dès la 4 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 27.00

2 a) Electricien de montage CFC / monteur automatique CFC

de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise)	Fr. 28.55
--	-----------

3 Installateur-électricien CFC / automatique CFC

1 ^{re} et 2 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 27.-
3 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 28.75
dès la 4 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 28.95

3 a) Installateur-électricien CFC / automatique CFC de plus

de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise)	Fr. 29.60
--	-----------

4 Spécialiste en télécommunications ou MCR (Télématricien)

1 ^{re} année civile qui suit le CFC	Fr. 27.40
2 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 30.45
3 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 30.45
dès la 4 ^e année civile qui suit le CFC	Fr. 30.45

4 a) Spécialiste en télécommunications ou MCR (Télématricien)

de plus de 10 ans d'expérience dans la branche (formation non comprise)	Fr. 30.45
--	-----------

5 Chef de chantier (certificat de monteur spécialisé)

Fr. 30.85

Suppléments de salaires

Pour le travail du soir, les suppléments suivants sont dus si l'horaire hebdomadaire ou journalier de la CCT n'est pas respecté:

- 25% de supplément – travail entre 6 heures et 23 heures
- 50% de supplément – travail de nuit de 23 heures à 6 heures
- 50% de supplément – travail du dimanche et jours fériés

Treizième salaire

En fin d'année, le travailleur a droit à 8.33% du salaire AVS, vacances et jours fériés compris, dès le premier jour de travail. Le solde du treizième salaire est versé fin janvier de l'année suivante au plus tard.

Vacances et jours fériés

L'indemnité pour les jours fériés est de 3% et est incluse dans les taux ci-après:

20-54 ans		dès 55 ans	
25 jours	14.3%	30 jours	16.85%

Indemnité

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.

L'indemnité kilométrique pour la voiture est de Fr. 0.65 et pour un deux-roues motorisé Fr. 0.30. Le travailleur qui utilise son vélo sur ordre de son employeur reçoit une indemnité de Fr. 16.- par mois selon entente.

Maladie

La perte de salaire en cas de maladie est indemnisée à raison de 80% dès le troisième jour ouvrable sur la base de 41,5 heures par semaine.

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.

Accident

Indemnisation du 80% du salaire perdu le jour de l'accident et les deux jours suivants. La prime de l'assurance non professionnelle est à la charge du travailleur.

Service militaire

Pendant les autres périodes de service militaire obligatoire et jusqu'à 30 jours :

→ 100% pour tous.

Ecole de recrues :

→ 80% pour les mariés ou célibataires avec obligation légale d'entretien

→ 50% pour les célibataires sans obligation légale d'entretien.

Caisse de retraite CAPAV

La cotisation est de 11.5%, dont 5.75% à la charge de l'employeur et 5.75% à la charge du travailleur.

RETAVAL

Voir page «Retaval».

Contribution professionnelle

Une retenue de 0.8% est effectuée sur le salaire. Elle est remboursée aux membres du SCIV – Le syndicat dans le courant du printemps.

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, la résiliation du contrat de travail est exclue :

- 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 ;
- 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) ;
- durant 120 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 270 jours à partir de la sixième 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).

Délais de congé par écrit

- pendant le temps d'essai, en tout temps sept jours calendaires d'avance pour la fin d'une semaine de travail.
 - moins d'un an d'activité 1 mois pour la fin d'un mois
 - plus d'un an d'activité 2 mois pour la fin d'un mois
 - dès dix ans d'activité 3 mois pour la fin d'un mois
 - dès dix ans d'activité dans l'entreprise et 55 ans 6 mois pour la fin d'un 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 %



Employé(e)s de commerce

Recommandations

Durée de travail

En général 40 à 42 heures hebdomadaire.

Salaires

Ces salaires sont les recommandations 2026 éditées par la Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse).

Salaires médians recommandés (y compris treizième salaire)

Pour établir ces recommandations, la SEC Suisse est partie d'un salaire médian afin de définir une valeur intermédiaire et, sur cette base, de prévoir un premier quartile (salaire inférieur → moins 25%) et un troisième quartile (salaire supérieur → plus 25%).

Assistant employé de commerce : médiane (formation initiale de deux ans)

Age - Salaire

18-20	Fr. 60'010.-	30-34	Fr. 65'540.-	50-54	Fr. 76'540.-
21-23	Fr. 62'730.-	35-39	Fr. 71'500.-	55-59	Fr. 77'300.-
24-26	Fr. 63'640.-	40-44	Fr. 71'770.-	60-64	Fr. 77'300.-
27-29	Fr. 64'090.-	45-49	Fr. 74'050.-		

De cette grille il convient de prendre en considération l'écart de salaire par rapport à la région. Pour le Valais il faut calculer une baisse de 11.3%.

Employé de commerce / Diplôme d'une école de commerce : médiane (formation initiale de trois ans en tant qu'employé de commerce CFC)

Age - Salaire

18-20	Fr. 60'990.-	30-34	Fr. 74'070.-	50-54	Fr. 82'530.-
21-23	Fr. 63'450.-	35-39	Fr. 78'110.-	55-59	Fr. 84'630.-
24-26	Fr. 65'640.-	40-44	Fr. 80'160.-	60-64	Fr. 85'230.-
27-29	Fr. 69'210.-	45-49	Fr. 82'390.-		

De cette grille il convient de prendre en considération l'écart de salaire par rapport à la région. Pour le Valais il faut calculer une baisse de 10.9%.

Vous pouvez aussi vous référer à l'échelle des salaires du personnel de l'Etat du Valais à la page 105 de cette brochure.

Pour les délais de congé, consultez les pages relatives au titre X^e du Code des Obligations, articles 335b et 335c.



Employé(e)s de maison – Economie domestique

Contrat-type de travail – CTT cantonal VS – CTT fédéral salaires minimaux impératifs

Ces dispositions s'appliquent au personnel féminin ou masculin occupé à plein temps ou à temps partiel au service d'un employeur dans un ménage privé, (par exemple employé(e) de maison, aide au ménage, aide de cuisine, cuisinier-ère, gouvernante, aide à la personne, personne en charge de la garde d'enfants, jardinière, chauffeur, gardien-ne d'animaux). Les travailleurs de l'économie domestique occupés dans un ménage agricole sont soumis au présent contrat-type pour autant qu'ils consacrent en moyenne annuelle plus des deux tiers de leur temps aux travaux du ménage; à défaut sont applicables les dispositions du contrat-type de travail pour l'agriculture. Sont exclues du champ d'application du présent contrat-type de travail les personnes qui sont occupées occasionnellement à la garde d'enfants (babysitter) ainsi que les apprentis liés par un contrat conforme à la législation fédérale sur la formation professionnelle.

Durée de travail

Neuf heures par jour y compris deux pauses de quinze minutes à 09h00 et 16h00. La journée ne commence pas avant 07h00 et ne se termine pas après 20h00. La durée hebdomadaire est de 45 heures et 40 heures pour le personnel au-dessous de 18 ans.

Salaires minima VS

	Horaire	Mensuel	
		40 h/semaine	45 h/semaine
Non qualifié	Fr. 20.35	Fr. 3'527.33	Fr. 3'968.25
Non qualifié avec au moins quatre ans d'expérience	Fr. 22.30	Fr. 3'865.33	Fr. 4'348.50
Qualifié avec CFC ou formation professionnelle initiale de trois ans	Fr. 24.55	Fr. 4'255.33	Fr. 4'787.25
Qualifié avec AFP ou formation professionnelle initiale de deux ans	Fr. 22.30	Fr. 3'865.33	Fr. 4'348.50

Nourriture et logement

Un accord entre l'employeur et l'employé doit être conclu sur ces points et le salaire en nature est déduit du salaire mensuel. Le montant ne pourra pas dépasser les normes AVS, soit Fr. 645.- pour la nourriture et Fr. 345.- pour le logement.

Repos hebdomadaire

L'employé a droit à deux jours de congé par semaine.

Vacances

- quatre semaines pour tous
- cinq semaines dès 50 ans d'âge et au-dessous de 20 ans révolus

Maladie

L'employeur assure le personnel pour une indemnité journalière de 80% du salaire pendant 720 jours et pour la couverture soins médicaux, pharmaceutiques et hôpital.

Accident

Les primes relatives à l'assurance professionnelle sont à la charge de l'employeur, celles de l'assurance non professionnelle à la charge du travailleur.

Délais de congé

- durant la première année d'activité 1 mois pour la fin d'un mois
 - au-delà de la première année d'activité 2 mois pour la fin d'un mois
- Les mêmes dispositions sont valables pour le logement mis à disposition de l'employé pour autant que rien d'autre n'ait été convenu par écrit.

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs !

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS Rue de la Porte-Neuve 20 Tél. 027 329 60 70

Agence Monthey-OCS Avenue du Théâtre 12 Tél. 024 475 71 73

Échelle des salaires 2026

Administration cantonale

Indice de référence (IPC 100 2020): 106.9

Renchérissement: 0.1%

Sion, janvier 2026

Classe	salaire mensuel		salaire annuel (y compris le 13ème salaire mensuel)	
	minimum 100%	maximum 140%	minimum 100%	maximum 140%
1 A	11'260.15	15'764.20	146'381.95	204'934.60
1 B	11'039.40	15'455.15	143'512.20	200'916.95
1 C	10'822.95	15'152.15	140'698.35	196'977.95
1 D	10'610.80	14'855.10	137'940.40	193'116.30
1	10'402.65	14'563.70	135'234.45	189'328.10
2	10'060.40	14'084.55	130'785.20	183'099.15
3	9'729.65	13'621.50	126'485.45	177'079.50
4	9'409.90	13'173.85	122'328.70	171'260.05
5	9'100.45	12'740.65	118'305.85	165'628.45
6	8'801.30	12'321.80	114'416.90	160'183.40
7	8'511.65	11'916.30	110'651.45	154'911.90
8	8'231.95	11'524.75	107'015.35	149'821.75
9	7'961.30	11'145.80	103'496.90	144'895.40
10	7'589.35	10'625.10	98'661.55	138'126.30
10,5	7'412.05	10'376.85	96'356.65	134'899.05
11	7'234.95	10'128.95	94'054.35	131'676.35
12	6'896.95	9'655.75	89'660.35	125'524.75
12,5	6'735.75	9'430.05	87'564.75	122'590.65
13	6'574.70	9'204.60	85'471.10	119'659.80
13,5	6'421.15	8'989.60	83'474.95	116'864.80
14	6'267.60	8'774.65	81'478.80	114'070.45
15	5'974.80	8'364.70	77'672.40	108'741.10
16	5'695.75	7'974.05	74'044.75	103'662.65
17	5'429.60	7'601.45	70'584.80	98'818.85
18	5'176.05	7'246.45	67'288.65	94'203.85
19	4'934.20	6'907.90	64'144.60	89'802.70
20	4'703.75	6'585.25	61'148.75	85'608.25
21	4'484.15	6'277.80	58'293.95	81'611.40
22	4'274.60	5'984.45	55'569.80	77'797.85
23	4'074.90	5'704.85	52'973.70	74'163.05
24	3'884.55	5'438.35	50'499.15	70'698.55
25	3'703.20	5'184.50	48'141.60	67'398.50
26	3'530.25	4'942.35	45'893.25	64'250.55

Augmentation initiale	L'activité antérieure d'un nouveau collaborateur est prise en considération de la manière suivante: - activité antérieure identique ou analogue: 2% par an - activité antérieure partiellement comparable: 1% par an - activité antérieure sans rapport: 0,5% par an
Treizième salaire	Le treizième salaire se calcule sur le traitement de base et l'augmentation progressive liée à la prestation et il est versé au mois de décembre.
Augmentation progressive liée à la prestation	Les collaborateurs reçoivent chaque année une augmentation salariale jusqu'à 3% au maximum, sur la base de l'appréciation de l'année précédente. Cette évolution cumulative sera versée jusqu'à la limite du traitement maximale de 140% .
Prime de performance	Les collaborateurs peuvent après l'obtention de la limite de traitement maximale recevoir une prime de performance correspondant à l'appréciation. Elle peut atteindre 7% , n'est pas cumulative et est calculée sur le salaire de base et l'augmentation progressive liée à la prestation.
Allocation familiale et allocation de formation professionnelle	- CHF 327.- par mois pour les 2 premiers enfants - CHF 435.- par mois dès le 3ème enfant (si un droit existe pour 2 enfants au moins avant lui) - CHF 477.- par enfant dès l'entrée en formation - CHF 585.- par enfant dès le 3ème enfant (si un droit existe pour 2 enfants au moins avant lui)
Alloc. de naissance	Fr. 2'142.- Lors de naissances multiples Fr. 3'213.- par enfant

Échelle des salaires 2026

Enseignants

Indice de référence (IPC 100 2020): 106.9

Renchérissement: 0.1%

Sion, janvier 2026

No	Libellé <small>Les descriptions des formations ci-dessous sont une simplification de la terminologie des bases légales en vigueur.</small>	salaire mensuel		salaire annuel (y compris le 13ème salaire)	
		minimum 100%	maximum 145%	minimum 100%	maximum 145%
23	Primaire/ACM: Sans formation pédagogique en enseignement des ACMI/ACT	4'700.45	6'815.65	61'105.85	88'603.45
32	Primaire: Sans formation pédagogique pour l'enseignement primaire	5'220.80	7'570.15	67'870.40	98'411.95
22	Primaire/ACM: Diplôme pour l'enseignement des ACMI/ACT	5'598.20	8'117.40	72'776.80	105'526.20
16	Primaire: Diplôme pédagogique enfantin ou primaire	6'222.85	9'023.15	80'897.05	117'300.95
17	Primaire: Diplôme cantonal d'enseignement spécialisé	6'530.65	9'469.45	84'898.45	123'102.85
21	Secondaire 1: Formation inférieure au Bachelors académique sans formation pédagogique	5'386.35	7'810.20	70'022.55	101'532.60
19	Secondaire 1: Bachelors académique sans branche enseignable et sans formation pédagogique	6'011.00	8'715.95	78'143.00	113'307.35
15	Secondaire 1: Partiellement diplômé (soit académique, soit pédagogique)	6'377.35	9'247.15	82'905.55	120'212.95
17	Secondaire 1: Diplôme cantonal EF/TM/arts visuels/musique avec formation pédagogique	6'530.65	9'469.45	84'898.45	123'102.85
14	Secondaire 1: Bachelors académique avec formation pédagogique	7'331.25	10'630.30	95'306.25	138'193.90
29	Secondaire 1: Inspecteur de la scolarité obligatoire	8'537.65	12'379.60	110'989.45	160'934.80
30	Conseiller pédagogique de l'enseignement spécialisé	7'998.10	11'597.25	103'975.30	150'764.25
7	Secondaire 2 professionnel: Certificat fédéral de capacité avec formation pédagogique	6'687.30	9'696.60	86'934.90	128'055.80
6	Secondaire 2 professionnel: Ecole supérieure (ES)/Brevet fédéral avec formation pédagogique	7'331.25	10'630.30	95'306.25	138'193.90
5	Secondaire 2 professionnel: Bachelors acad./HES/Dipl. féd./Maîtr. féd. avec form. pédagogique	7'825.95	11'347.65	101'737.35	147'519.45
3	Secondaire 2 professionnel: Master académique/HES avec formation pédagogique	8'537.65	12'379.60	110'989.45	160'934.80
2	Secondaire 2 professionnel: Chef de section d'une école professionnelle	8'725.60	12'652.10	113'432.80	164'477.30
13	Secondaire 2 général: Formation inférieure au Bachelors acad. sans formation pédagogique	5'386.35	7'810.20	70'022.55	101'532.60
12	Secondaire 2 général: Bachelors académique sans formation pédagogique/DES	6'530.65	9'469.45	84'898.45	123'102.85
11	Secondaire 2 général: Formation inférieure au Bachelors acad. avec formation pédagogique	6'687.35	9'696.65	86'935.55	128'056.45
10	Secondaire 2 général: Partiellement diplômé (soit académique, soit pédagogique)	7'166.50	10'391.45	93'164.50	135'088.85
9	Secondaire 2 général: Master académique avec formation pédagogique	8'537.65	12'379.60	110'989.45	160'934.80
28	Secondaire 2 général et professionnel: Directeur, Inspecteur	9'728.40	14'106.20	126'469.20	183'380.60

Parts d'expérience	Les enseignants reçoivent chaque année une prime d'expérience comme suit: 14 x 2,5% jusqu'à 135% et ensuite 10 x 1% jusqu'à 145%
Treizème salaire	Le treizième salaire est versé en décembre. Il se calcule sur le traitement de base et les parts d'expérience.
Allocation familiale et allocation de formation professionnelle	- CHF 327.- par mois pour les 2 premiers enfants - CHF 435.- par mois dès le 3ème enfant (si un droit existe pour 2 enfants au moins avant lui) - CHF 477.- par enfant dès l'entrée en formation - CHF 585.- par enfant dès le 3ème enfant (si un droit existe pour 2 enfants au moins avant lui)
Allocation de naissance	Fr. 2'142.- / Fr. 3'213.- par enfant lors de naissances multiples


Forestiers

Convention collective de travail – CCT cantonale

Durée de travail

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

Salaires réels

Les salaires réels sont augmentés de 0.1%.

Salaires minima

	Heure	Mois
1 Garde forestier diplômé chef de triage et responsable d'entreprise	Fr. 38.–	Fr. 6'935.–
2 Garde forestier diplômé et contremaître diplômé sous responsabilité du chef de triage ou de l'entreprise	Fr. 32.75	Fr. 5'977.–
3a Forestier-bûcheron CFC spécialisé avec cinq ans et plus d'expérience et spécialisation (responsable de machines, responsable de câblage, grimpeur ou autres spécialisations avec brevet/certificat reconnu)	Fr. 30.70	Fr.5'603.–
3b Forestier-bûcheron CFC dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivant l'accomplissement de quatre années entières d'expérience professionnelle en forêt ou formateur d'apprenti	Fr. 29.50	Fr.5'384.–
4 Forestier-bûcheron CFC dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivant l'accomplissement de deux années entières d'expérience professionnelle en forêt	Fr. 28.–	Fr.5'110.–
5a Forestier-bûcheron CFC depuis l'acquisition du CFC forestier-bûcheron jusqu'au 1 ^{er} janvier de l'année suivant l'accomplissement de deux années entières d'expérience professionnelle en forêt	Fr. 26.50	Fr.4'836.–
5b Praticien forestier AFP dès le 1 ^{er} janvier de l'année suivant l'accomplissement de trois années entières d'expérience professionnelle en forêt	Fr. 26.50	Fr.4'836.–
5c Ouvrier non diplômé, au moins cinq ans d'expérience en forêt en Suisse au 1 ^{er} janvier de l'année en cours	Fr. 26.50	Fr.4'836.–
6 Praticien forestier AFP depuis l'acquisition de l'AFP Praticien forestier-bûcheron jusqu'au 1 ^{er} janvier de l'année suivant l'accomplissement de trois années entières d'expérience professionnelle en forêt	Fr. 24.90	Fr.4'544.–

- 7 Manoeuvre**
non diplômé, moins de cinq ans d'expérience en forêt en Suisse Fr. 24.50 Fr. 4471.-

Règles

- Les changements de classe se font au 1^{er} janvier de l'année en cours.
- Il faut au moins huit mois de travail effectif en forêt dans une entreprise pour être comptabilisé comme une année d'expérience.
Une année d'expérience est accordée après huit mois – à la place de neuf jusqu'à présent – de travail en forêt pour des travailleurs ayant une activité saisonnière en hiver (remontées mécaniques, déblaiement de la neige, etc.).
- Le décompte d'expérience commence au 1^{er} janvier de l'année qui suit l'obtention du CFC.
- La fonction définie dans le contrat de travail fait foi.

Prime d'ancienneté

- 1 semaine supplémentaire à 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 semaines supplémentaires à 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 semaines supplémentaires à 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

Treizième salaire

8.33% du salaire annuel.

Vacances et jours fériés pour salaires horaires

- jusqu'à 20 ans 6 semaines 16.48%
- dès 20 ans et jusqu'à 50 ans révolus 5 semaines 14.48%
- dès 50 ans révolus 6 semaines 16.48%

Indemnités

Dîner hors du domicile (journée complète): Fr. 18.- ou Fr. 1.60 par heure ou Fr. 290.- par mois. Le droit à cette indemnité est décidé par le chef du triage d'entente avec la Commission forestière. Cette indemnité est doublée pour les apprentis en stage à l'extérieur de l'entreprise.

Indemnités pour véhicules privés

- voiture individuelle (y compris véhicule tout-terrain normal),
avec ou sans transport d'ouvriers et de matériel Fr. 0.85 / km
- bus ou grand véhicule tout-terrain, y compris Fr. 1.35 / km
- transport d'ouvriers et de matériel Fr. 0.30 / km
- moto Fr. 0.20 / km
- vélomoteur Fr. 0.20 / km

Maladie

Les travailleurs sont assurés à 80% contre la perte de gain en cas de maladie dès le troisième jour d'incapacité de travail et à 90% dès le 61^e jour. Les primes d'assurance sont supportées pour 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le travailleur.

Accident

Les travailleurs sont assurés à 80% contre la perte de gain à partir du troisième jour qui suit celui de l'accident (les jours de carence sont à la charge de l'employeur) et à 90% dès le 61^e jour.

Protection contre les licenciements

En cas d'incapacité de travail liée à une maladie ou un accident, l'employé ne peut être licencié pendant la première année d'activité durant les 90 premiers jours d'incapacité, dès la deuxième année d'activité durant les 180 premiers jours, et dès la troisième année d'activité durant les 360 premiers jours d'incapacité de travail.

Délais de congé

- | | |
|---|---------|
| • pendant le temps d'essai | 7 jours |
| • durant la première année de service | 1 mois |
| • de la deuxième à la neuvième année de service | 2 mois |
| • dès la dixième année de service | 3 mois |



Fromageries

Contrat-type de travail – CTT cantonal VS

S'applique aux laiteries – fromageries de villages pour les personnes occupées à la fabrication du fromage. Ne s'applique pas aux laiteries d'alpage, mais tient lieu de référence.

Les salaires 2026 indiqués ci-dessous sont ceux de l'arrêté du Conseil d'Etat du 26.02.2026.

Durée de travail

50 heures par semaine.

Salaires minima

	Année	Mois	Heure
• Fromager responsable	Fr. 72'096.-	Fr. 6'008.-	Fr. 28.70
• Aide fromager	Fr. 61'272.-	Fr. 5'106.-	Fr. 24.60
• Auxiliaire	Fr. 54'468.-	Fr. 4'539.-	Fr. 22.90

Vacances

5 semaines dès 50 ans d'âge ou 40 ans et 10 ans d'activité dans la profession.

Maladie

Les travailleurs doivent être assurés par l'employeur auprès d'une caisse-maladie garantissant le libre passage pour une indemnité de 80% du salaire durant 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Les primes sont supportées par moitié entre l'employeur et le travailleur.

Délais de congé

- | | |
|--|---------------------------------------|
| • pendant le temps d'essai d'un mois | 14 jours d'avance |
| • dès la fin du temps d'essai: | |
| - durant la 1 ^{re} année de service | 1 mois pour la fin d'un mois |
| - dès la 2 ^e année de service | 2 mois pour la fin d'un mois |
| - dès la 10 ^e année de service | 3 mois toujours pour la fin d'un mois |



Garages

Convention collective de travail – CCT cantonale

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures ½ en moyenne annuelle avec une possible variation de plus ou moins cinq heures par semaine. La durée annuelle est de 2'210 heures, y compris les vacances et jours fériés.

Les pauses comptent comme temps de travail à raison de 15 minutes par jour.

Salaires réels

Les négociations n'ayant pas abouti sur un accord pour 2026, une augmentation de Fr. 30.- par mois a néanmoins été négociée et entrera en vigueur dès le 1er janvier 2027.

Salaires minima

Travailleur avec un à trois ans d'expérience

Conseiller/ère à la clientèle dans la branche automobile avec formation technique préalable de la branche: salaire ci-dessous en fonction de la formation technique

Mécatronicien-ne d'automobiles CFC Fr. 4'860.-

Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles CFC Fr. 4'460.-

Gestionnaire de vente / du commerce de détail CFC Fr. 4'360.-

Vendeur-se en pièces détachées, assistant-e du commerce de détail AFFP Fr. 4'160.-

Assistant-e en maintenance d'automobiles AFFP Fr. 4'260.-

Ouvrier-ère de garage Fr. 4'160.-

Travailleur dès la quatrième année d'expérience

Electromécanicien-ne et/ou diagnosticien-ne d'automobiles (brevet) Fr. 5'560.-

Conseiller/ère à la clientèle dans la branche automobile avec formation technique préalable de la branche: salaire ci-dessous en fonction de la formation technique

Electricien-ne – électronicien-ne en automobile CFC Fr. 5'180.-

Mécatronicien-ne d'automobiles CFC Fr. 5'310.-

Mécanicien-ne en automobile CFC Fr. 5'180.-

Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles CFC Fr. 4'910.-

Réparateur-trice en automobiles CFC Fr. 4'910.-

Gestionnaire de vente / du commerce de détail CFC Fr. 4'830.-

Vendeur-se en pièces détachées, assistant-e du commerce de détail AFFP Fr. 4'510.-

Assistant-e en maintenance d'automobiles AFFP Fr. 4'605.-

Ouvrier-ère de garage ou de carrosserie Fr. 4'260.-

Le salaire du travailleur qui a échoué aux examens de fin d'apprentissage tout en ayant réussi la pratique et qui se prépare à un nouvel examen ne sera pas inférieur à Fr. 13.- de l'heure.

Supplément de salaire

Le travail accompli le samedi après-midi dès 12 heures donne droit à un supplément de salaire de 25%.

Treizième salaire

Le travailleur a droit à 8.33% du salaire brut (vacances et jours fériés compris) dès le premier jour d'activité. En cas de résiliation des rapports de travail par le travailleur durant le temps d'essai, le treizième salaire n'est pas dû. Toutefois, en cas de résiliation des rapports de travail par l'employeur durant le temps d'essai, le treizième salaire est dû au prorata temporis.

Vacances

- 11 % du salaire brut, soit cinq semaines pour tous
- 13.22% du salaire brut, soit six semaines jusqu'à 20 ans et dès 50 ans

Jours fériés

Pour les salariés rémunérés à l'heure, les jours fériés sont indemnisés au taux de 3% calculé sur le salaire brut. Pour les travailleurs payés au mois, les jours fériés payés sont compris dans le salaire.

Service de piquet

Le service de piquet sera indemnisé à hauteur minimum de Fr. 150.- par service.

Maladie

90% du salaire dès le troisième jour d'incapacité de travail.

Accident

100% du salaire y compris les jours de carence. Le complément non payé par la Suva est indemnisé par le groupement des caisses-maladie des employés affiliés à l'INTER.

Service militaire

- cours de répétition 100% du salaire pour tous
- école de recrues 50% du salaire durant toute l'école
et sous-officiers 100% pour les personnes avec charges de famille

Retraite anticipée (CARAGE)

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

La contribution professionnelle retenue par l'employeur s'élève à 0.6% et est remboursée aux membres du SCIV jusqu'à concurrence du 80% de la cotisation syndicale.

Protection contre les licenciements

Pour les travailleurs dès la dixième année d'activité, le délai de protection prévu à l'article 336c alinéa b du Code des obligations est quadruplé et correspond à 720 jours.

Délais de congé par écrit

- le premier mois 7 jours pour la fin d'une semaine
- jusqu'à la fin de la première année 1 mois d'avance pour la fin d'un mois
- au-delà d'une année 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la dixième année d'activité 3 mois d'avance pour la fin d'un mois

**Hôpital du Valais**

Convention collective de travail – CCT cantonale

La CCT a été renouvelée pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 31.12.2027.

Renchérissement

Les salaires sont augmentés de +0.1% dès le 01.01.2026, selon les grilles salariales faisant partie intégrante de la CCT. Veuillez noter qu'à l'heure de la mise sous presse, les grilles salariales 2026 n'étaient pas encore disponibles ; elles seront consultables sur notre site Internet dès leur publication officielle.

Parts d'expérience

Il est accordé à l'ensemble du personnel l'intégralité des parts d'expérience.

Temps de vestiaire

L'employé, dont l'activité exige le port d'une tenue de travail et ayant l'obligation de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu de travail pour des raisons d'hygiène au travail et/ou de sécurité, bénéficie d'une compensation en temps de 3 minutes par changement et 1.5 minutes par changement si le port d'une blouse/sur-blouse est exigé (en début d'activité, y compris en cas d'horaire coupé). La compensation en temps se fait par des congés.

Durée de travail

42 heures par semaine.

Temps partiel

Selon demande de l'employé(e), lors d'engagement de personnel à temps partiel, le contrat doit prévoir les règles minimales suivantes: la fluctuation maximale du temps de travail est limitée à plus ou moins vingt heures par période de quatre semaines. Le planning de travail est fourni un mois à l'avance.

Allocation de ménage

L'allocation de ménage est fixée à Fr. 160.- par mois. Le droit est lié à celui de l'allocation familiale ou à d'autres charges de famille.

Congé hebdomadaire – Week-ends

Le personnel concerné a droit au minimum à dix-huit week-ends (samedi et dimanche) par année, vacances non comprises, mais au minimum une fois toutes les quatre semaines, sous réserve d'urgence. Dans ce cas, les deux jours de repos doivent coïncider avec le week-end suivant.

Pour le travail du week-end, du soir, de la nuit entre 20h00 et 07h00 et des jours fériés, le personnel concerné reçoit un supplément compensatoire en temps de 15%. Pour le surplus, l'article 23a de la convention collective de travail s'applique comme ci-après:

- L'employé(e) occupé(e) à un service du soir, de nuit, du dimanche ou de jours fériés perçoit une indemnité.
- Les jeunes au-dessous de 18 ans révolus ne peuvent être occupés au service de nuit, ainsi que, à leur demande, les personnes âgées de plus de 55 ans.
- Est réputé travail du soir, le travail effectué entre 20h00 et 23h00 et travail de nuit celui effectué entre 23h00 et 07h00.
- L'indemnité pour le travail du soir et de nuit pour la période de 20h00 à 07h00 s'élève à Fr. 7.50/heure et est non cumulable avec les indemnités de dimanche, jours fériés et piquet.

- L'indemnité pour le travail du dimanche et de jours fériés s'élève à Fr. 7.-/ heure et est non cumulable avec les indemnités de nuit et de piquet.
- L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% à l'employé(e) qui effectue un travail de nuit à titre temporaire. L'employé(e) qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, à savoir au moins 25 nuits par année civile, a droit à une compensation en temps équivalent à 15% de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial à l'employé(e) dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

Service de piquet

Est réputé service de piquet, le temps pendant lequel l'employé(e) se tient, en sus du travail habituel, prêt(e) à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.

Le temps d'activité réellement effectué ainsi que le temps de déplacement, à savoir une demi-heure sous réserve d'autres arrangements, comptent comme temps de travail. L'indemnité de piquet est de Fr. 4.- par heure.

Treizième salaire

Est égal à un salaire mensuel de base versé en deux tranches, une en juin et une en décembre. En cas de salaire horaire, l'indemnité est de 8.33% du gain réalisé.

Vacances

Il est accordé cinq semaines à tous et cinq semaines et deux jours aux jeunes employés(es) jusqu'à leur 20^e année révolue et six semaines aux employés(es) ayant 40 ans ou quinze ans de service.

Jours fériés et jours de congé compensatoires

Les jours fériés sont fixés à onze au minimum par année, même s'ils tombent sur un samedi ou un dimanche. L'employé(e) qui ne peut bénéficier de l'un de ces jours fériés pour raison de travail ou de vacances a droit à un congé compensatoire de durée équivalente.

Congé maternité et adoption

Le congé maternité est de seize semaines, dont quatorze au moins doivent être prises après l'accouchement. Si l'employée subit une incapacité de travail pour des raisons de maladie ou d'accident durant les deux semaines qui précèdent son accouchement, cette période n'est pas imputée sur le congé maternité. Le congé d'adoption est de 16 semaines.

Caisse de retraite PRESV

La contribution de l'employé(e) est de 6% du salaire brut et de 8.5% pour l'employeur, le salaire minimum annuel soumis est de Fr. 7'200.-.

RETASV

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle de 0.2% est déduite du salaire à tout le personnel et remboursée aux personnes syndiquées.

Délais de congé

Le délai de congé doit obligatoirement être donné par écrit et par courrier recommandé.

- pendant le temps d'essai 14 jours
- après le temps d'essai
 - durant la première année 1 mois pour la fin d'un mois
 - dès la deuxième année 3 mois pour la fin d'un mois

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs !

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS Rue de la Porte-Neuve 20 Tél. 027 329 60 70

Agence Monthey-OCS Avenue du Théâtre 12 Tél. 024 475 71 73

Salaires mensuels 2026
Fonctions administratives, hôtelières et techniques (hors personnel soignant et médico-technique)

Echelle 2026

Salaires horaires - salaire mensuel (174,3 h)

Cl.	Minimum		Maximum																									
	1 part	22 parts	1 part	22 parts	1 part	2 parts	3 parts	4 parts	5 parts	6 parts	7 parts	8 parts	9 parts	10 parts	11 parts	12 parts	13 parts	14 parts	15 parts	16 parts	17 parts	18 parts	19 parts	20 parts	21 parts	22 parts		
1	4 312,75	4 899,65	4 312,75	4 899,65	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75
2	4 312,75	5 087,85	4 312,75	5 087,85	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75
3	4 312,75	5 756,60	4 312,75	5 756,60	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75
4	4 312,75	5 476,30	4 312,75	5 476,30	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75
5	4 312,75	5 676,65	4 312,75	5 676,65	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75
6	4 312,75	5 889,90	4 312,75	5 889,90	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75	4 312,75
7	4 330,30	6 102,90	4 330,30	6 102,90	4 330,30	4 390,05	4 423,70	4 483,70	4 524,60	4 560,25	4 598,30	4 633,35	4 668,85	4 704,25	4 739,25	4 773,25	4 807,25	4 841,25	4 875,25	4 909,25	4 943,25	4 977,25	5 011,25	5 045,25	5 079,25	5 113,25	5 147,25	5 181,25
8	4 507,15	6 316,20	4 507,15	6 316,20	4 507,15	4 568,00	4 628,20	4 687,15	4 745,20	4 802,20	4 858,20	4 913,20	4 967,20	5 020,20	5 072,20	5 123,20	5 173,20	5 222,20	5 270,20	5 317,20	5 363,20	5 408,20	5 452,20	5 495,20	5 537,20	5 579,20	5 620,20	5 660,20
9	4 677,50	6 524,10	4 677,50	6 524,10	4 677,50	4 739,80	4 801,65	4 862,65	4 922,25	4 980,25	5 037,25	5 093,25	5 148,25	5 202,25	5 254,25	5 305,25	5 355,25	5 404,25	5 452,25	5 499,25	5 545,25	5 590,25	5 634,25	5 677,25	5 719,25	5 760,25	5 800,25	5 839,25
10	4 854,50	6 754,85	4 854,50	6 754,85	4 854,50	4 918,15	5 061,50	5 220,85	5 380,15	5 539,60	5 698,85	5 858,15	6 017,40	6 176,55	6 335,95	6 494,75	6 653,25	6 811,50	6 969,50	7 127,25	7 284,75	7 442,00	7 598,95	7 755,65	7 912,10	8 068,30	8 224,25	8 379,95
11	5 029,65	6 980,30	5 029,65	6 980,30	5 029,65	5 095,15	5 242,00	5 405,25	5 568,60	5 731,90	5 895,30	6 058,55	6 221,80	6 385,05	6 548,40	6 711,75	6 875,05	7 038,30	7 201,55	7 364,80	7 528,05	7 691,30	7 854,55	8 017,80	8 181,05	8 344,30	8 507,55	8 670,80
12	5 204,95	7 205,05	5 204,95	7 205,05	5 204,95	5 271,95	5 422,45	5 588,85	5 756,90	5 924,25	6 091,60	6 259,20	6 426,30	6 593,55	6 760,90	6 928,35	7 095,80	7 263,25	7 430,70	7 598,15	7 765,60	7 933,05	8 100,50	8 267,95	8 435,40	8 602,85	8 770,30	8 937,75
13	5 377,25	7 418,40	5 377,25	7 418,40	5 377,25	5 445,85	5 600,20	5 772,00	5 943,40	6 114,95	6 286,70	6 458,25	6 629,75	6 801,60	6 973,15	7 087,05	7 236,65	7 386,05	7 535,25	7 684,25	7 833,05	7 981,65	8 130,05	8 278,25	8 426,25	8 574,05	8 721,65	8 869,05
14	5 554,00	7 630,65	5 554,00	7 630,65	5 554,00	5 624,40	5 782,25	5 957,65	6 133,15	6 308,25	6 483,90	6 659,30	6 834,75	7 009,80	7 184,95	7 359,25	7 533,75	7 708,45	7 883,35	8 058,45	8 233,65	8 408,95	8 584,35	8 759,85	8 935,35	9 110,85	9 286,35	9 461,85
15	5 726,05	7 943,20	5 726,05	7 943,20	5 726,05	5 797,95	5 969,80	6 139,70	6 319,25	6 499,20	6 679,25	6 859,25	7 039,25	7 219,25	7 399,25	7 579,25	7 759,25	7 939,25	8 119,25	8 299,25	8 479,25	8 659,25	8 839,25	9 019,25	9 199,25	9 379,25	9 559,25	9 739,25
16	5 899,75	8 055,45	5 899,75	8 055,45	5 899,75	5 973,35	6 138,00	6 322,80	6 506,65	6 690,75	6 874,60	7 057,30	7 239,25	7 420,60	7 581,75	7 762,25	7 942,25	8 121,75	8 300,75	8 479,25	8 657,25	8 834,75	9 011,75	9 188,25	9 364,25	9 539,75	9 714,75	9 889,25
17	5 075,10	8 267,90	5 075,10	8 267,90	5 075,10	5 150,25	5 319,40	5 507,30	5 695,25	5 883,15	6 071,00	6 258,80	6 446,60	6 634,45	6 822,25	7 010,05	7 197,80	7 385,55	7 573,30	7 761,05	7 948,80	8 136,55	8 324,30	8 512,05	8 700,80	8 889,55	9 078,30	9 267,05
18	6 250,40	8 480,15	6 250,40	8 480,15	6 250,40	6 327,05	6 499,90	6 691,80	6 883,70	7 074,25	7 259,70	7 439,70	7 620,35	7 801,15	7 981,00	8 160,95	8 341,00	8 521,05	8 701,10	8 881,15	9 061,20	9 241,25	9 421,30	9 601,35	9 781,40	9 961,45	10 141,50	10 321,55
19	5 424,05	8 604,55	5 424,05	8 604,55	5 424,05	5 502,90	5 678,65	5 875,10	6 089,70	6 319,25	6 559,25	6 809,25	7 069,25	7 329,25	7 589,25	7 849,25	8 109,25	8 369,25	8 629,25	8 889,25	9 149,25	9 409,25	9 669,25	9 929,25	10 189,25	10 449,25	10 709,25	10 969,25
20	5 597,70	8 904,55	5 597,70	8 904,55	5 597,70	5 677,85	5 861,15	6 059,95	6 264,75	6 476,15	6 693,60	6 917,05	7 146,15	7 380,85	7 620,25	7 864,45	8 113,45	8 367,25	8 625,85	8 889,25	9 157,45	9 430,05	9 707,65	9 990,25	10 277,85	10 570,45	10 868,05	11 160,65
21	5 769,85	9 117,10	5 769,85	9 117,10	5 769,85	5 851,65	6 045,65	6 256,15	6 483,65	6 727,05	7 000,25	7 293,45	7 606,65	7 940,85	8 295,05	8 670,25	9 066,45	9 483,65	9 921,85	10 381,05	10 861,25	11 363,45	11 887,65	12 433,85	12 991,05	13 560,25	14 141,45	14 734,65
22	5 946,70	9 329,55	5 946,70	9 329,55	5 946,70	6 033,25	6 238,25	6 460,40	6 700,60	6 959,85	7 238,10	7 535,30	7 851,55	8 186,85	8 541,15	8 915,45	9 309,75	9 724,05	10 159,35	10 615,65	11 092,95	11 592,25	12 113,55	12 656,85	13 223,15	13 814,45	14 428,75	15 066,05
23	6 119,20	9 541,80	6 119,20	9 541,80	6 119,20	6 211,80	6 427,20	6 659,60	6 919,00	7 196,40	7 491,80	7 816,20	8 169,60	8 552,00	8 964,40	9 396,80	9 850,20	10 334,60	10 850,00	11 397,40	11 976,80	12 589,20	13 234,60	13 912,00	14 624,40	15 371,80	16 155,20	16 975,60



**Durée de travail**

42 heures par semaine.

Salaires

Les salaires sont fixés sur la base des qualifications professionnelles requises par le poste et des années d'expérience. Les années passées dans d'autres établissements sont prises en compte pour la fixation du salaire, selon les modalités fixées dans un règlement. Les salaires sont inscrits dans la grille salariale. Veuillez noter qu'à l'heure de la mise sous presse, les grilles salariales 2026 n'étaient pas encore disponibles ; elles seront consultables sur notre site Internet dès leur publication officielle.

Les classes 1 à 18 comprennent 18 échelons, qui correspondent à 18 ans d'activité dans la même fonction. Le sommet de la classe est donc atteint après 18 ans d'activité. Les classes 19 à 40 comprennent 15 échelons correspondant à 15 années d'expérience. Le sommet de la classe est donc atteint après 15 ans d'activité.

Congés hebdomadaires et week-ends

Quelle que soit la nature de l'emploi, le collaborateur a droit à deux jours de repos par semaine d'une durée de 24 heures chacun.

Le collaborateur a droit au minimum à dix-huit week-ends (samedi et dimanche) par année, début des vacances et vacances non compris, mais au minimum une fois toutes les quatre semaines, sous réserve d'urgence. Dans ce cas, les deux jours de repos devront coïncider avec le week-end suivant.

En principe, le service continu de plus de six jours n'est pas autorisé.

Travail de nuit

Le collaborateur occupé à un service du soir (20h00 – 23h00) ou de nuit (23h00 – 06h00) au sens de la loi sur le travail est considéré comme travaillant de nuit.

Les collaborateurs âgés de moins de dix-huit ans révolus ne peuvent être occupés au travail ou au piquet de nuit. A leur demande, les travailleurs âgés de plus de cinquante-cinq ans peuvent également être exemptés du travail ou du piquet de nuit. Le collaborateur travaillant la nuit perçoit une indemnité s'élevant à Fr. 6.- par heure de travail entre 20h00 et 06h00. Elle est non cumulable avec les indemnités du dimanche et jours fériés ou les indemnités de piquet.

Le collaborateur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, à savoir au moins vingt-cinq nuits par année civile (si le travailleur est employé en cours d'année civile ou avec un taux d'activité partiel, le nombre de nuits est alors calculé au prorata temporis), a droit à une compensation en temps équivalent à 20% de la durée de ce travail. Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année.

Le personnel qui travaille occasionnellement ou à titre temporaire de nuit (moins de vingt-cinq nuits par année civile) a droit à une majoration salariale de 25% pour le travail entre 20h00 et 06h00. Dans ce cas, il ne touche pas l'indemnité de nuit.

Travail du dimanche et des jours fériés

Le collaborateur occupé à un service du dimanche ou jours fériés perçoit une indemnité s'élevant à Fr. 6.- par heure. Elle est non cumulable avec les indemnités de nuit (20h00 - 06h00).

Est considéré comme faisant un travail du dimanche et jours fériés régulier, le personnel travaillant au moins six fois par année un tel jour.

Le personnel qui travaille occasionnellement le dimanche et les jours fériés (moins de six fois par année civile) a droit à une majoration salariale de 50% de son temps de travail. Dans ce cas, il ne touche pas l'indemnité.

Service de piquet

Est réputé service de piquet, le temps pendant lequel le collaborateur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.

Le temps d'activité réellement effectué ainsi que le temps de déplacement comptent comme temps de travail. L'indemnité de piquet est de Fr. 4.- par heure. Demeurent réservées les autres dispositions des articles 37 et 38 de la CCT.

Treizième salaire

Le treizième salaire est versé en deux tranches, la première avec le salaire de juin, la deuxième avec celui de décembre. Le treizième salaire est calculé sur la base du salaire annuel brut versé.

Vacances

Le personnel a droit à cinq semaines de vacances payées par année.

A partir du début de l'année civile dans laquelle il a quarante ans révolus, le collaborateur a droit à six semaines de vacances payées par année.

L'indemnité de vacances pour le personnel rétribué à l'heure est de 11.07% du salaire pour cinq semaines et de 13.59% pour six semaines de vacances.

Jours fériés

Le collaborateur a droit chaque année à onze fériés payés. Il peut choisir entre les fériés valaisans ci-après: Nouvel An, St-Joseph, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël, ou les fériés vaudois qui sont: Nouvel An, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête nationale, Lundi du Jeûne fédéral, Noël et le 26 décembre auxquels un jour supplémentaire est ajouté.

Un changement entre fériés valaisans ou fériés vaudois est possible seulement en début d'année.

Le collaborateur qui ne peut pas bénéficier de l'un de ces onze jours fériés pour des raisons de travail a droit à un congé compensatoire de durée équivalente, même si

ce jour tombe un samedi ou un dimanche.

Le supplément en salaire, pour les salariés payés à l'heure, pour les jours fériés est de 4.87% (pour un droit de cinq semaines de vacances) et de 4.98% (pour un droit de six semaines de vacances) pour onze jours fériés.

Maladie – Accident

Le collaborateur a droit en cas de maladie ou d'accident à une rémunération, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois, calculée de la manière suivante:

- de 1 à 30 jours 100% du salaire brut AVS, avec prélèvement de toutes les assurances sociales
- de 31 à 730 jours indemnité correspondant à 90% du salaire brut AVS, avec prélèvement uniquement de la cotisation à l'institut de prévoyance (LPP)

Congé maternité

La collaboratrice au bénéfice d'un congé maternité a droit à l'entier de son salaire, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois.

Le congé maternité est de cinq mois. Il débute au plus tôt deux semaines avant la date du terme prévu et au plus tard le jour de l'accouchement, selon le souhait de la collaboratrice.

Congé paternité ou congé du deuxième parent référent

Le congé paternité est de 15 jours en cas de naissance d'un enfant au sein d'un couple (marié, en partenariat enregistré ou en concubinage). Ce congé doit être pris en une ou plusieurs fois dans les 6 mois qui suivent la naissance.

Le collaborateur au bénéfice d'un congé paternité a droit à l'entier de son salaire les 5 premiers jours, y compris les indemnités fixes ou variables, déterminées en principe sur la base d'une moyenne sur les six derniers mois. Il bénéficie de 80% de son salaire les 10 jours suivants pour autant que l'employeur perçoive les APG.

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024.

Retraite anticipée

Le plan de retraite anticipée prévoit le versement d'une rente-pont AVS dès 7 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (soit 65 ans). La rente pleine est de maximum Fr. 2'500.- par mois, pour une anticipation de 24 mois maximum. A cela s'ajoute la rente LPP anticipée (les autres conditions du droit font partie intégrante de l'annexe 7 à la CCT). Pour bénéficier d'une rente pleine, il est nécessaire d'avoir exercé son activité au minimum durant 10 ans au sein de l'institution.

L'employeur s'engage à verser chaque année le montant nécessaire à la constitution et au maintien d'une réserve de cotisations afin de financer des futures rentes-pont AVS. Le montant du financement est discuté entre partenaires sociaux.

Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle (0.05% employeur + 0.15% employé) est perçue

mensuellement sur le salaire AVS de tous les salariés soumis à la CCT et remboursée aux membres syndiqués.

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat :

- pendant une incapacité de travail total ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du collaborateur et cela pendant 180 jours durant les cinq premières années de service et durant 360 jours au-delà.

Demeurent réservées les autres dispositions de l'article 336c du Code des obligations.

Délais de congé

- | | |
|--|------------------------------|
| • premier mois | sept jours calendaires |
| • dès le deuxième mois | quatorze jours calendaires |
| • après le temps d'essai de trois mois | |
| - durant la première année | 1 mois pour la fin d'un mois |
| - à partir de la deuxième année | 3 mois pour la fin d'un mois |

La résiliation du contrat doit être signifiée par pli recommandé et/ou remise en main propre contre signature d'un accusé de réception.

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs !

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS Rue de la Porte-Neuve 20 Tél. 027 329 60 70

Agence Monthey-OCS Avenue du Théâtre 12 Tél. 024 475 71 73

Grille Salariale 2025

Veillez noter qu'à l'heure de la mise sous presse, les grilles salariales 2026 n'étaient pas encore disponibles; elles seront consultables sur notre site internet dès leur publication officielle.

Annuité mens.	Echelon																			
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4174,30	4257,80	4341,30	4424,80	4508,30	4591,80	4675,30	4758,80	4842,30	4925,80	5009,30	5092,80	5176,30	5259,80	5343,30	5426,80	5510,30	5593,80	5677,30	5760,80
2	4726,30	4790,80	4855,30	4919,80	4984,30	5048,80	5113,30	5177,80	5242,30	5306,80	5371,30	5435,80	5500,30	5564,80	5629,30	5693,80	5758,30	5822,80	5887,30	5951,80
3	5278,30	5332,80	5387,30	5441,80	5496,30	5550,80	5605,30	5659,80	5714,30	5768,80	5823,30	5877,80	5932,30	5986,80	6041,30	6095,80	6150,30	6204,80	6259,30	6313,80
4	5830,30	5874,80	5919,30	5963,80	6008,30	6052,80	6097,30	6141,80	6186,30	6230,80	6275,30	6319,80	6364,30	6408,80	6453,30	6497,80	6542,30	6586,80	6631,30	6675,80
5	6384,30	6418,80	6453,30	6487,80	6522,30	6556,80	6591,30	6625,80	6660,30	6694,80	6729,30	6763,80	6798,30	6832,80	6867,30	6901,80	6936,30	6970,80	7005,30	7039,80
6	6938,30	6962,80	6987,30	7011,80	7036,30	7060,80	7085,30	7109,80	7134,30	7158,80	7183,30	7207,80	7232,30	7256,80	7281,30	7305,80	7330,30	7354,80	7379,30	7403,80
7	7492,30	7506,80	7521,30	7535,80	7550,30	7564,80	7579,30	7593,80	7608,30	7622,80	7637,30	7651,80	7666,30	7680,80	7695,30	7709,80	7724,30	7738,80	7753,30	7767,80
8	8046,30	8050,80	8055,30	8059,80	8064,30	8068,80	8073,30	8077,80	8082,30	8086,80	8091,30	8095,80	8100,30	8104,80	8109,30	8113,80	8118,30	8122,80	8127,30	8131,80
9	8600,30	8604,80	8609,30	8613,80	8618,30	8622,80	8627,30	8631,80	8636,30	8640,80	8645,30	8649,80	8654,30	8658,80	8663,30	8667,80	8672,30	8676,80	8681,30	8685,80
10	9154,30	9158,80	9163,30	9167,80	9172,30	9176,80	9181,30	9185,80	9190,30	9194,80	9199,30	9203,80	9208,30	9212,80	9217,30	9221,80	9226,30	9230,80	9235,30	9239,80
11	9708,30	9712,80	9717,30	9721,80	9726,30	9730,80	9735,30	9739,80	9744,30	9748,80	9753,30	9757,80	9762,30	9766,80	9771,30	9775,80	9780,30	9784,80	9789,30	9793,80
12	10262,30	10266,80	10271,30	10275,80	10280,30	10284,80	10289,30	10293,80	10298,30	10302,80	10307,30	10311,80	10316,30	10320,80	10325,30	10329,80	10334,30	10338,80	10343,30	10347,80
13	10816,30	10820,80	10825,30	10829,80	10834,30	10838,80	10843,30	10847,80	10852,30	10856,80	10861,30	10865,80	10870,30	10874,80	10879,30	10883,80	10888,30	10892,80	10897,30	10901,80
14	11370,30	11374,80	11379,30	11383,80	11388,30	11392,80	11397,30	11401,80	11406,30	11410,80	11415,30	11419,80	11424,30	11428,80	11433,30	11437,80	11442,30	11446,80	11451,30	11455,80
15	11924,30	11928,80	11933,30	11937,80	11942,30	11946,80	11951,30	11955,80	11960,30	11964,80	11969,30	11973,80	11978,30	11982,80	11987,30	11991,80	11996,30	12000,80	12005,30	12009,80
16	12478,30	12482,80	12487,30	12491,80	12496,30	12500,80	12505,30	12509,80	12514,30	12518,80	12523,30	12527,80	12532,30	12536,80	12541,30	12545,80	12550,30	12554,80	12559,30	12563,80
17	13032,30	13036,80	13041,30	13045,80	13050,30	13054,80	13059,30	13063,80	13068,30	13072,80	13077,30	13081,80	13086,30	13090,80	13095,30	13099,80	13104,30	13108,80	13113,30	13117,80
18	13586,30	13590,80	13595,30	13599,80	13604,30	13608,80	13613,30	13617,80	13622,30	13626,80	13631,30	13635,80	13640,30	13644,80	13649,30	13653,80	13658,30	13662,80	13667,30	13671,80
19	14140,30	14144,80	14149,30	14153,80	14158,30	14162,80	14167,30	14171,80	14176,30	14180,80	14185,30	14189,80	14194,30	14198,80	14203,30	14207,80	14212,30	14216,80	14221,30	14225,80
20	14694,30	14698,80	14703,30	14707,80	14712,30	14716,80	14721,30	14725,80	14730,30	14734,80	14739,30	14743,80	14748,30	14752,80	14757,30	14761,80	14766,30	14770,80	14775,30	14779,80
21	15248,30	15252,80	15257,30	15261,80	15266,30	15270,80	15275,30	15279,80	15284,30	15288,80	15293,30	15297,80	15302,30	15306,80	15311,30	15315,80	15320,30	15324,80	15329,30	15333,80
22	15802,30	15806,80	15811,30	15815,80	15820,30	15824,80	15829,30	15833,80	15838,30	15842,80	15847,30	15851,80	15856,30	15860,80	15865,30	15869,80	15874,30	15878,80	15883,30	15887,80
23	16356,30	16360,80	16365,30	16369,80	16374,30	16378,80	16383,30	16387,80	16392,30	16396,80	16401,30	16405,80	16410,30	16414,80	16419,30	16423,80	16428,30	16432,80	16437,30	16441,80
24	16910,30	16914,80	16919,30	16923,80	16928,30	16932,80	16937,30	16941,80	16946,30	16950,80	16955,30	16959,80	16964,30	16968,80	16973,30	16977,80	16982,30	16986,80	16991,30	16995,80
25	17464,30	17468,80	17473,30	17477,80	17482,30	17486,80	17491,30	17495,80	17500,30	17504,80	17509,30	17513,80	17518,30	17522,80	17527,30	17531,80	17536,30	17540,80	17545,30	17549,80
26	18018,30	18022,80	18027,30	18031,80	18036,30	18040,80	18045,30	18049,80	18054,30	18058,80	18063,30	18067,80	18072,30	18076,80	18081,30	18085,80	18090,30	18094,80	18099,30	18103,80
27	18572,30	18576,80	18581,30	18585,80	18590,30	18594,80	18599,30	18603,80	18608,30	18612,80	18617,30	18621,80	18626,30	18630,80	18635,30	18639,80	18644,30	18648,80	18653,30	18657,80
28	19126,30	19130,80	19135,30	19139,80	19144,30	19148,80	19153,30	19157,80	19162,30	19166,80	19171,30	19175,80	19180,30	19184,80	19189,30	19193,80	19198,30	19202,80	19207,30	19211,80
29	19680,30	19684,80	19689,30	19693,80	19698,30	19702,80	19707,30	19711,80	19716,30	19720,80	19725,30	19729,80	19734,30	19738,80	19743,30	19747,80	19752,30	19756,80	19761,30	19765,80
30	20234,30	20238,80	20243,30	20247,80	20252,30	20256,80	20261,30	20265,80	20270,30	20274,80	20279,30	20283,80	20288,30	20292,80	20297,30	20301,80	20306,30	20310,80	20315,30	20319,80
31	20788,30	20792,80	20797,30	20801,80	20806,30	20810,80	20815,30	20819,80	20824,30	20828,80	20833,30	20837,80	20842,30	20846,80	20851,30	20855,80	20860,30	20864,80	20869,30	20873,80
32	21342,30	21346,80	21351,30	21355,80	21360,30	21364,80	21369,30	21373,80	21378,30	21382,80	21387,30	21391,80	21396,30	21400,80	21405,30	21409,80	21414,30	21418,80	21423,30	21427,80
33	21896,30	21900,80	21905,30	21909,80	21914,30	21918,80	21923,30	21927,80	21932,30	21936,80	21941,30	21945,80	21950,30	21954,80	21959,30	21963,80	21968,30	21972,80	21977,30	21981,80
34	22450,30	22454,80	22459,30	22463,80	22468,30	22472,80	22477,30	22481,80	22486,30	22490,80	22495,30	22499,80	22504,30	22508,80	22513,30	22517,80	22522,30	22526,80	22531,30	22535,80
35	23004,30	23008,80	23013,30	23017,80	23022,30	23026,80	23031,30	23035,80	23040,30	23044,80	23049,30	23053,80	23058,30	23062,80	23067,30	23071,80	23076,30	23080,80	23085,30	23089,80
36	23558,30	23562,80	23567,30	23571,80	23576,30	23580,80	23585,30	23589,80	23594,30	23598,80	23603,30	23607,80	23612,30	23616,80	23621,30	23625,80	23630,30	23634,80	23639,30	23643,80
37	24112,30	24116,80	24121,30	24125,80	24130,30	24134,80	24139,30	24143,80	24148,30	24152,80	24157,30	24161,80	24166,30	24170,80	24175,30	24179,80	24184,30	24188,80	24193,30	24197,80
38	24666,30	24670,80	24675,30	24679,80	24684,30	24688,80	24693,30	24697,80	24702,30	24706,80	24711,30	24715,80	24720,30	24724,80	24729,30	24733,80	24738,30	24742,80	24747,30	24751,80
39	25220,30	25224,80	25229,30	25233,80	25238,30	25242,80	25247,30	25251,80	25256,30	25260,80	25265,30	25269,80	25274,30	25278,80	25283,30	25287,80	25292,30	25296,80	25301,30	25305,80
40	25774,30	25778,80	25783,30	25787,80	25792,30	25796,80	25801,30	25805,80	25810,30	25814,80	25819,30	25823,80	25828,30	25832,80	25837,30	25841,80	25846,30	25850,80	25855,30	25859,80

**Horlogerie et microtechnique**

Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2029.

Durée de travail

La durée conventionnelle de travail est de 40 heures.

Salaire médian

- Horloger Fr. 5'958.-

Salaires minima (Valais)

- Travailleur non qualifié Fr. 3'863.-
- Personnel qualifié (AFP) Fr. 4'360.-
- Travailleur qualifié (CFC 4 ans) Fr. 4'855.-

Durant les six premiers mois, le salaire peut être inférieur de 5% au plus.

Mensualisation

Obligation pour tous les travailleurs d'être mensualisés, sauf pour les travailleurs à domicile et à temps partiel.

Treizième salaire

100% du salaire mensuel

Vacances

- Pour tous les travailleurs 5 semaines
- Travailleurs dès 50 ans révolus 6 semaines
- Jeunes travailleurs et apprentis

 - jusqu'à 17 ans révolus 7 semaines
 - jusqu'à 20 ans révolus 6 semaines

Jours fériés

Les jours officiels.

Maladie

La participation patronale à la cotisation pour l'assurance frais médicaux et pharmaceutiques est de Fr. 175.- par adulte.

Pour la couverture de la perte de gain (mensualisés):

- durant la première année d'emploi 1 mois de salaire
- après un an d'emploi 2 mois de salaire
- après trois ans d'emploi 3 mois de salaire
- après huit ans d'emploi 4 mois de salaire
- après dix ans d'emploi 5 mois de salaire
- après vingt ans d'emploi 6 mois de salaire

Maladie pour les non mensualisés: les travailleurs qui ne reçoivent pas leur salaire en cas de maladie doivent s'assurer pour une indemnité journalière couvrant le 80% du salaire (treizième mois compris) dès le premier ou le deuxième jour de maladie auprès d'une caisse-maladie reconnue. La participation patronale à la cotisation pour l'indemnité journalière s'élève à 2% du salaire (treizième mois compris).

Congé maternité – Congé de famille – Congé parental – Congé d'adoption

Les travailleuses ont droit à dix-sept semaines payées, voire respectivement dix-neuf semaines si l'employée s'engage à travailler encore un an après le congé maternité. Si l'employée quitte son emploi avant les douze mois, elle devra rembourser la différence de deux semaines.

Des congés pour des soins à la communauté familiale sont accordés jusqu'à trois jours sur justificatifs.

L'employeur doit accorder au travailleur (père ou mère) qui le demande un congé éducatif d'une durée de trois à douze mois, à condition que le travailleur soit employé dans l'entreprise depuis une année au moins au moment de la demande de congé.

Congé paternité

15 jours de congé de naissance pour l'autre parent.

Service militaire

Ecole de recrues	50% du salaire pour les célibataires sans charge de famille
	75% pour les mariés et célibataires avec charge de famille
Cours de répétition	100% pour tous

Contribution professionnelle

Le travailleur, membre des Syndicats Chrétiens du Valais, bénéficie chaque année d'un bon PREVHOR (en 2025 valeur du bon Fr. 367.85) qu'il peut faire valoir au plus tôt cinq ans avant l'âge de la retraite AVS s'il ne travaille plus dans la branche, est en retraite anticipée, en cas d'invalidité ou de départ définitif à l'étranger.

Exemple

Personne cessant son activité dans l'entreprise participant à PREVHOR à la fin de l'année 2026 au moment où elle atteint l'âge AVS et elle détient les certificats de 1984 à 2026.

Nombre de parts par année

- certificat 1984	12 parts	- certificat 1997	10.4 parts	- certificat 2012	6.6 parts
- certificat 1985	12 parts	- certificat 1998	10 parts	- certificat 2013	6.4 parts
- certificat 1986	12 parts	- certificat 1999	9.7 parts	- certificat 2014	5.8 parts
- certificat 1987	12 parts	- certificat 2000	9.4 parts	- certificat 2015	5.3 parts
- certificat 1988	12 parts	- certificat 2001	9.3 parts	- certificat 2016	4.7 parts
- certificat 1989	12 parts	- certificat 2002	9 parts	- certificat 2017	4.3 parts
- certificat 1990	12 parts	- certificat 2003	8.1 parts	- certificat 2018	4.4 parts
- certificat 1991	12 parts	- certificat 2004	8.1 parts	- certificat 2019	4.2 parts
- certificat 1992	12 parts	- certificat 2005	8.1 parts	- certificat 2020	3.9 parts
- certificat 1993	12 parts	- certificat 2006	8 parts	- certificat 2021	3.8 parts
- certificat 1994	12 parts	- certificat 2007	7.6 parts	- certificat 2022	3.6 parts
- certificat 1995	11.3 parts	- certificat 2008	7.3 parts	- certificat 2023	3 parts
- certificat 1996	10.9 parts	- certificat 2009	7 parts	- certificat 2024	2.44 parts
		- certificat 2010	7 parts	- certificat 2025	2.09 parts
		- certificat 2011	6.9 parts	- certificat 2026	1.91 parts

soit au total 341.70 parts à Fr. 203.- = Fr. 69'373.- (taux 2026).

Retraite à la carte ou anticipée

Deux ans avant l'âge de la retraite, possibilité de réduire l'activité de 20% de l'horaire de travail. L'employeur assume la totalité des cotisations (part patronale et part du travailleur) dues à l'institution de prévoyance professionnelle sur la différence entre le salaire précédent et le salaire réduit.

Rente-Pont AVS

Le travailleur qui cesse toute activité lucrative a droit à une prestation de rente-pont AVS durant toute l'année précédant l'âge ordinaire de la retraite AVS à condition de compter dix ans d'activité au sein de l'entreprise ou du groupe au moment du premier versement de la rente.

Le montant de la rente-pont AVS est fixé à Fr. 30'000.- pour une année. La rente-pont AVS est réduite en proportion si le taux d'activité moyen du travailleur a été inférieur à 100% durant la période de référence de dix ans.

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, il est interdit de licencier un travailleur pendant une absence due à la maladie ou à l'accident durant huit semaines la première année. La période d'interdiction de licenciement est portée à seize semaines dès la deuxième année, durant six mois dès la sixième année et l'interdiction est maintenue durant toute l'absence dès la dixième année. Pour le surplus, voir le CO.

Délais de congés

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| • jusqu'à un an d'emploi | 1 mois pour la fin d'un mois |
| • plus d'un an d'emploi | 2 mois pour la fin d'un mois |
| • plus de neuf ans d'emploi | 3 mois pour la fin d'un mois |

**Hôtellerie-restauration**

Convention collective de travail – CCT nationale

Des discussions pour une nouvelle CCT sont en cours.

Durée de travail

42 h par semaine

43½ h par semaine dans les établissements saisonniers

45 h par semaine dans les petits établissements

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent être compensées dans un délai convenable par du temps libre de même durée.

Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à 100% du salaire brut lorsque l'employeur tient un registre des heures de travail et que le solde d'heures supplémentaires est communiqué chaque mois par écrit à l'employé.

Si le solde d'heures supplémentaires dépasse 200 heures à la fin d'un mois, les heures qui dépassent ce seuil doivent impérativement être payées simultanément avec le paiement du salaire du mois suivant.

Les heures supplémentaires doivent impérativement être payées à 125% du salaire brut si l'employeur ne tient pas le registre des heures de travail ou qu'il ne communique pas chaque mois par écrit à l'employé son solde d'heures supplémentaires.

Contrôle du travail

L'employeur doit tenir un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. L'employé peut s'informer à n'importe quel moment sur ses heures de travail effectuées ainsi que sur les jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre.

Rapports de pension

Ils sont réglés librement par accord écrit individuel, mais seules les prestations réellement fournies, en particulier les repas, sont facturables au travailleur.

Les tarifs ci-dessous sont applicables lorsqu'il n'existe pas d'accord individuel :

Petit déjeuner

Fr. 3.50

Dîner

Fr. 10.–

Souper

Fr. 8.–

Logement

Fr. 11.50

Habits de travail

Si l'entretien n'est pas assuré par l'employeur :

- Fr. 50.– par mois pour les cuisiniers(ières) et pâtisseries(ières)
- Fr. 50.– pour les vestes du personnel de service
- Fr. 20.– pour les tabliers du personnel de service
- si uniforme obligatoire : à charge de l'employeur, y compris l'entretien

Jours de repos

Deux jours de repos par semaine, si possible en suivant. Ainsi tombe le droit à des dimanches de repos.

Salaires minima (travailleurs ayant 18 ans révolus) au 1er février 2025

		Plein temps salaire mensuel brut	Salaires horaires (sans suppléments pour jours de vacances, fériés et treizième salaire)		
			42 h./ semaine	43-5 h./ semaine	45 h./ semaine
Cat. Ia	Collaborateurs sans apprentissage	Fr. 3'713.-	Fr. 20.40	Fr. 19.65	Fr. 19.04
Cat. Ib	Collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso	Fr. 3'943.-	Fr. 21.66	Fr. 20.86	Fr. 20.22
Cat. II	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale de 2 ans et disposant d'une attestation fédérale (AFP) ou d'une formation équivalente	Fr. 4'070.-	Fr. 22.36	Fr. 21.53	Fr. 20.87
Cat. IIIa	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un certificat fédéral de capacité (CFC) ou disposant d'une formation équivalente	Fr. 4'528.-	Fr. 24.88	Fr. 23.96	Fr. 23.22
Cat. IIIb	Collaborateurs ayant achevé une formation professionnelle initiale couronnée par un CFC ou disposant d'une formation équivalente ET ayant suivi 6 jours de formation continue dans la profession, conformément à l'art. 19 de la CCNT	Fr. 4'635.-	Fr. 25.47	Fr. 24.52	Fr. 23.77
Cat. IV	Collaborateurs ayant réussi un examen professionnel fédéral, conformément à l'art. 27 let. a LFPr	Fr. 5'293.-	Fr. 29.08	Fr. 28.01	Fr. 27.14

Sont exclus des salaires minima des catégories I – IV

Collaborateurs n'ayant pas encore achevé leur 18 ^e année	librement négociable	librement négociable		
Les collaborateurs de plus de 18 ans qui sont immatriculés auprès d'une institution de formation suisse et qui poursuivent une formation à plein temps	librement négociable	librement négociable		
Les collaborateurs à capacités réduites faisant partie d'un programme de réinsertion ou d'incitation étatique ou approuvé par l'Etat	librement négociable	librement négociable		
Les stagiaires conformément à l'art. 11 CCNT	Fr. 2'390.-	Fr. 13.13	Fr. 12.65	Fr. 12.26
Treizième salaire		Treizième salaire en %		
Le collaborateur a pleinement droit à un treizième salaire dès le début de son entrée en fonction (sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai)		8.33%	8.33%	8.33%

Vacances

Cinq semaines par année: 35 jours civils ou 2.92 jours par mois

Si un paiement doit intervenir à la fin du contrat, le taux de vacances est de 10.65% du salaire brut.

Jours fériés

Six jours par année, y compris le 1^{er} août

Maladie

80% du salaire brut pendant 720 jours. Si l'assurance prévoit un délai d'attente, l'employeur doit verser le 88% du salaire brut. Les primes de l'assurance perte de salaire sont partagées par moitié entre l'employeur et le travailleur ou la travailleuse.

Accident

Selon la LAA 80% du salaire brut. 88% du salaire brut pendant le délai d'attente des deux premiers jours après l'accident. Si le travailleur ou la travailleuse a une obligation d'entretien, 100% du salaire pendant au moins trois semaines (voir CO art. 324a).

Congé maternité

L'allocation de maternité est de quatorze semaines couvertes à 80%.

Service militaire

100% du salaire brut jusqu'à 25 jours de service par année

88% dès le 26^e jour pendant la durée indiquée à l'article 324a et 324b du CO

Délais de congé

Le temps d'essai est de 14 jours, il peut être de trois mois au maximum si par écrit.

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat durant les vacances contractuelles du collaborateur.

- pendant le temps d'essai de 14 jours 3 jours
- de la 1^{re} à la 5^e année de service 1 mois pour la fin d'un mois
- dès la 6^e année de service 2 mois pour la fin d'un mois

Pour les contrats de durée fixe, le délai de congé doit être fixé par écrit ou alors il n'est pas résiliable.



Hydro Exploitation

Convention collective de travail – CCT d'entreprise

Une convention collective de travail d'entreprise, ainsi qu'un règlement d'entreprise, ont été signés pour la période du 01.01.2026 au 31.12.2028.

Durée de travail

La durée normale de travail est de 2'132 heures au maximum par année basée sur une durée hebdomadaire de 41 heures.

Heures supplémentaires

Les heures excédant l'horaire de 41 heures sont des heures supplémentaires qui doivent être compensées en temps libre. Si cette compensation est impossible dans les sept jours, une majoration de 25% sera payée sur proposition du chef et validation du responsable de département.

Le samedi et la nuit entre 22h00 et 06h00 la majoration est de 50%. Le dimanche ou un jour férié elle est de 100%.

Négociations salariales

Un accord a été trouvé entre les représentants des syndicats et la direction d'HYDRO.

Il a été négocié une enveloppe salariale de 1.00% à compter du 1er janvier 2026. Après ces discussions et dans le respect des volontés des partenaires sociaux, cette augmentation sera attribuée comme suit :

- Part générale : +0.40%
- Part individuelle : +0.60%

Les adaptations seront réalisées avec le salaire d'avril 2026, calculées rétroactivement au 1er janvier 2026.

Indemnité de piquet

- intervention Fr. 600.–
- soutien Fr. 300.–

Les heures d'intervention effectuées sont indemnisées en plus du forfait par une majoration de 25% pour les heures effectuées hors des heures de travail habituelles. La majoration est de 50% entre 22h00 et 06h00 et le samedi, et de 100% les dimanches et jours fériés.

Travail en équipe

- de 22h00 à 06h00 Fr. 6.50/heure
- les dimanches et jours fériés Fr. 8.50/heure

L'indemnité de haute montagne ou régions isolées est maintenue selon les zones attribuées.

Anniversaires de service

- pour 5 ans : 10% du salaire mensuel
- pour 10 ans : 25% d'un salaire mensuel
- pour 15 ans : 50% d'un salaire mensuel
- pour 20 ans : 75% d'un salaire mensuel
- pour 25 ans : un salaire mensuel
- pour 30 ans : un salaire mensuel

- pour 35 ans : un salaire mensuel
- pour 40 ans : un salaire mensuel

Les années de service précédant une interruption de moins de 10 ans sont prises en compte dans le calcul des gratifications. Il est possible de convertir tout ou partie de la gratification en congé avec un rapport : 1 salaire = 20 jours de congé

Treizième salaire

Un treizième salaire est octroyé avec le salaire de novembre.

L'entreprise a introduit un système de bonus correspondant à une part variable de la rémunération. Ce bonus variera de 0 à 5% d'un salaire annuel pour les collaborateurs et de 0 à 10% pour les cadres.

Ce bonus sera fixé en fonction de trois critères : l'objectif d'entreprise, l'engagement individuel et les objectifs individuels.

L'enveloppe globale destinée à ce bonus dépend des résultats annuels de l'entreprise. Ce bonus est payé avec le salaire du mois d'avril de l'année suivante.

Vacances

- jusqu'à 20 ans 30 jours
- de 21 ans à 49 ans 25 jours
- de 50 ans à 59 ans 30 jours
- dès 60 ans 35 jours

Jours fériés

Le droit aux jours fériés est de douze jours : Nouvel An, St-Joseph, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Vendredi après l'Ascension, Fête-Dieu, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Allocation de mariage

Fr. 500.-

Indemnité de déplacements et frais

Frais effectifs

Utilisation du véhicule privé Fr. 0.70 (doit être approuvé par le supérieur hiérarchique)

En cas de déplacement de longue durée (trois semaines consécutives ou six semaines non consécutives, sans possibilité de rentrer au domicile pendant la semaine), un jour de congé est accordé; au maximum cinq jours par année civile.

En cas de mission à l'étranger de plus d'une semaine, sans possibilité de rentrer le week-end, une indemnité de Fr. 250.- par semaine est accordée. Cette indemnité n'est pas accordée pour des fonctions continues.

Maladie – Accident

Indemnité en cas de maladie et d'accident

- pendant le temps d'essai : 100% du salaire en cas de maladie pour une durée limitée à 3 semaines
- après le temps d'essai : 100% du salaire durant les 90 premiers jours d'absence
- 90% du salaire du 91^e jour au 730^e jour d'absence

L'employeur prend entièrement à sa charge les primes d'assurance perte de gain.

Congé maternité – Congé paternité

En cas de grossesse, la collaboratrice a droit à un congé maternité de seize semaines, dont quatorze au moins doivent être prises après l'accouchement. Un congé paternité de quinze jours est octroyé en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant.

Contribution de solidarité

Les parties signataires conviennent de promouvoir l'introduction d'une contribution de solidarité. Celle-ci est introduite après une campagne d'information menée conjointement par les parties signataires et avec l'accord préalable de la majorité des collaborateurs. En cas de mise en oeuvre, cette participation est déduite directement du salaire individuel de chaque collaborateur. Celles-ci s'accordent sur la clé de répartition.



Imprimerie – Arts graphiques

Convention collective de travail – CCT nationale

Les partenaires sociaux de la branche ont signé une convention collective en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026.

Durée de travail

La durée normale de travail est de 40 heures par semaine, sans les pauses. Les entreprises peuvent convenir d'une durée normale de travail de 42 heures au maximum sans les pauses.

Salaires minima

- Travailleurs professionnels (quatre années d'apprentissage)
 - de la première à la quatrième année dans la profession Fr. 4'200.-
 - dès la cinquième année dans la profession Fr. 4'650.-
- Travailleurs professionnels des reliures industrielles (quatre années d'apprentissage)
 - de la première à la quatrième année dans la profession
 - option industrielle Fr. 4'050.-
 - option artisanale Fr. 3'875.-
 - dès la cinquième année dans la profession
 - option industrielle Fr. 4'650.-
 - option artisanale Fr. 4'475.-
- Travailleurs professionnels (trois années d'apprentissage, reliure industrielle)
 - de la première à la quatrième année dans la profession Fr. 3'950.-
 - dès la cinquième année dans la profession Fr. 4'450.-
- Travailleurs professionnels (deux années d'apprentissage, reliure industrielle) Fr. 3'850.-
- Travailleurs non qualifiés Fr. 3'850.-
- Travailleurs non qualifiés des reliures industrielles Fr. 3'650.-

Suppléments pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

La nuit de 23h00 jusqu'à 06h00 : 50% dans les imprimeries de labeurs

Pour le travail du dimanche et des jours fériés entre 00h00 et 24h00 : 100%

Vacances

- | | |
|--|------------|
| • apprentis et jeunes jusqu'à la 20 ^e année | 5 semaines |
| • jusqu'à la 49 ^e année | 5 semaines |
| • dès la 50 ^e année | 6 semaines |

Jours fériés

Dix jours par année, y compris le 1^{er} mai.

Maladie

Les primes pour les indemnités journalières en cas de maladie sont financées paritairement par l'employeur et les salariés. Les indemnités journalières correspondent au salaire net, à savoir au même salaire que si le travailleur effectuait sa prestation de travail.

Congé maternité

La travailleuse a droit, lors de l'accouchement, à seize semaines de congé. Durant le premier mois, le salaire est payé à 100% et ensuite à 80%.

Délais de congé

- | | |
|---|------------------------------|
| • pendant la première année | 1 mois pour la fin d'un mois |
| • dès la deuxième année | 2 mois pour la fin d'un mois |
| • dès la dixième année | 3 mois pour la fin d'un mois |
| • après 20 ans de travail et 60 ans d'âge | 6 mois pour la fin d'un mois |

Mesures lors de licenciements économiques

Si, à l'échéance du délai de congé ordinaire, le travailleur est menacé de chômage, les prolongations suivantes du délai ordinaire seront appliquées :

Durée de l'engagement

- jusqu'à dix ans
- jusqu'à 20 ans
- jusqu'à 30 ans
- jusqu'à 40 ans

Prolongation de

- un mois
- deux mois
- trois mois
- quatre mois

Constitution de l'épargne

Pour le travailleur qui s'engage par écrit à économiser un montant de Fr. 25.- à Fr. 50.- par mois, l'employeur doit verser la même somme afin de lui constituer un avoir.



Location de services

Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est valable jusqu'au 31 décembre 2027.

Durée de travail

42 heures par semaine, sous réserve des CCT dont le champ d'application est étendu.

Champ d'application territorial

La CCT est applicable dans toute la Suisse.

Champ d'application pour les entreprises

La CCT est applicable à toutes les entreprises titulaires d'une autorisation fédérale ou cantonale de placement selon la loi sur le service de l'emploi et assurées selon l'article 66 de la loi sur l'assurance-accidents dans la classe 70 Suva.

Entreprises dotées d'autres CCT

Cette CCT est également applicable là où une autre convention collective de travail s'applique pour les autres entreprises locataires de services. Elle reprend les dispositions concernant les salaires et la durée du travail.

Champ d'application du point de vue personnel

La CCT est applicable à tous les travailleurs employés en qualité de travailleurs placés dans les entreprises.

Travail par équipes / Service de piquet

Equipes de nuit occasionnelles (23h00-06h00 / 23h00-05h00 ou 00h00-07h00) : supplément salarial de 25%.

Indemnisation des frais

Si une convention de branche dont les prescriptions salariales font partie intégrante de la présente convention prévoit une indemnité pour repas pris à l'extérieur, celle-ci doit également être versée aux travailleurs intérimaires.

Vacances

Catégories d'âge	Jours de vacances	Indemnité
Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus	25 jours	10.60%
Dès l'âge de 20 ans révolus	20 jours	8.33%
Dès l'âge de 50 ans révolus	25 jours	10.60%

Jours fériés

Pas d'indemnisation pendant les 13 premières semaines d'une mission à l'exception du 1^{er} août. Dès la première semaine 3.2%.

Salaires minima

	A l'heure	Au mois
Employés avec formation professionnelle	Fr. 25.86	Fr. 4'713.29
Employés sans formation professionnelle avec expérience professionnelle	Fr. 22.76	Fr. 4'147.70
Employés sans formation professionnelle	Fr. 21.22	Fr. 3'867.45

Treizième salaire

Il existe un droit au treizième salaire.

Suppléments salariaux

De la 43^e à la 45^e heure hebdomadaire les heures sont payées sans supplément ou à compenser.

Le temps de travail dépassant 9.5 heures par jour, respectivement 45 heures par semaine, doit être considéré comme du travail supplémentaire quotidien, respectivement hebdomadaire et doit être rémunéré avec un supplément salarial de 25%.

Maladie

Assurance pour une indemnité journalière (perte de gain) obligatoire

- maximum deux jours de carence

Primes

- les travailleurs paient au maximum 50% de primes

Prestations

- au moins 80% du salaire moyen

Prestations en espèces

- travailleurs actifs dans des entreprises locataires de services où une CCT étendue est en vigueur: durant 720 jours sur une période de 900 jours
- travailleurs soumis à la LPP en vertu de cette CCT pour le travail temporaire: durant 720 jours sur une période de 900 jours
- travailleurs qui ne sont ni actifs dans une entreprise locataire de services où une CCT étendue est en vigueur, ni soumis à la LPP en vertu de cette CCT pour le travail temporaire: durant 60 jours sur une période de 360 jours

Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle de 0.7% est retenue sur le salaire des temporaires et remboursée aux personnes membres d'un syndicat.

Délai de congé pour les contrats de durée indéterminée

- durant le temps d'essai (= trois mois) deux jours
- quatrième au sixième mois sept jours
- dès le septième mois un mois pour le même jour du mois suivant



Maintenance et nettoyage industriel

Contrat-type de travail – CTT cantonal VS

Champ d'application

Est considérée comme travailleur du secteur de la maintenance et du nettoyage industriel toute personne exerçant une activité destinée à monter, maintenir, régler, garantir ou rétablir le fonctionnement d'une installation technique engagée auprès d'une entreprise de maintenance industrielle, de traitement de déchets industriels ou d'assainissement.

Durée de travail

42 heures par semaine.

Salaires minima

	A l'heure	Au mois
• travailleur qualifié	Fr. 27.60	Fr. 5'023.-
• travailleur non qualifié	Fr. 25.90	Fr. 4'714.-

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs!

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS Rue de la Porte-Neuve 20 Tél. 027 329 60 70
Agence Monthey-OCS Avenue du Théâtre 12 Tél. 024 475 71 73



Menuiserie – Ebénisterie – Charpenterie

Plâtrerie – Peinture

Revêtement de sol – Pose de parquets – Vitrerie

Convention collective de travail – CCT romande

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027.

Durée de travail

La durée hebdomadaire est de 41 heures.

Variation pour les travailleurs payés à l'heure (horaire standard)

39 heures au minimum et 45 heures au maximum du lundi au vendredi. La plage de travail ordinaire se situe entre 06h00 et 22h00.

Variation pour les travailleurs payés au salaire mensuel constant (horaire variable)

32 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et 47 heures au maximum sur cinq jours. Dans ce dernier cas, l'horaire variable ne peut s'étendre sur une période de plus de huit semaines.

Salaires réels

Les salaires réels sont augmentés de Fr. 0.30 de l'heure ou de Fr. 53.30 par mois.

Rémunération des heures supplémentaires (entre 41 et 45 heures)

Les heures supplémentaires qui dépassent en cours d'année un total cumulé de 120 heures sont payées avec un supplément de 25% de salaire.

Entre 22h00 et 06h00, supplément de salaire de 100%.

Du samedi dès 17h00 au lundi à 06h00 ou pendant les jours fériés: 100% de supplément.

A la fin de l'année civile, le solde d'heures supplémentaires (1 – 120 heures) qui reste peuvent être soit payées avec un supplément de 25%, soit compensées d'entente entre le travailleur et l'employeur au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante. En cas de mésentente, l'employeur est en droit d'imposer la compensation des 60 premières heures.

Rémunération des heures supplémentaires (horaire variable)

S'il y a un bonus d'heures, décision d'un commun accord, soit:

- prendre les heures supplémentaires en congé
- paiement des heures sans supplément

Au-delà du maximum indiqué, les heures supplémentaires sont compensées d'entente entre les parties avec un supplément en temps de 10% ou payées avec un supplément de 25%.

S'il y a un malus d'heures entre 2052 et 2132 heures, décision d'un commun accord, soit:

- reporter les heures négatives pour l'année suivante
- ne pas compenser les heures

Salaires minima

Classe de salaire	Minima		-5%		-10%	
	dès 3 ^e année après CFC		2 ^e année après CFC		1 ^{re} année après CFC	
	177.7 heures/mois		177.7 heures/mois		177.7 heures/mois	
Travailleur classe A	5'509.-	31.-	5'233.-	29.45	4'958.-	27.90
Travailleur classe CE 10%	6'060.-	34.10	sous réserve des conditions de l'article 18.8			

Classe de salaire Formation professionnelle acquise à l'étranger			-8%		-10%		-12%	
			3 ^e année expérience		2 ^e année expérience		1 ^{re} année expérience	
	177.7 heures/mois		177.7 heures/mois		177.7 heures/mois		177.7 heures/mois	
Travailleur selon art. 18.5	5'509.-	31.-	5'064.-	28.50	4'958.-	27.90	4'851.-	27.30

Classe de salaire			-10%		-20%	
			2 ^e année après AFP		1 ^{re} année après AFP	
	177.7 heures/mois		177.7 heures/mois		177.7 heures/mois	
Travailleur classe B avec AFP -8%	5'064.-	28.50	4558.-	25.65	4'052.-	22.80
Travailleur classe B -8%	5'064.-	28.50				

Classe de salaire			-10%		-15%	
	dès 22 ans		de 20 à 22 ans		moins de 20 ans	
	177.7 heures/mois		177.7 heures/mois		177.7 heures/mois	
Travailleur classe C -15%	4'682.-	26.35	4'211.-	23.70	3'980.-	22.40

Le passage automatique de la catégorie C en catégorie B se fait au bout de trois ans d'expérience dans la branche travaillée et sera effectif au 1er janvier suivant cette échéance.

Un plafond a été instauré à 20% de la classe A à partir duquel les augmentations ne sont appliquées que pour moitié.

Limite supérieure 2026 : Fr. 31.- (Classe A x 20% = Fr. 37.20 x 177.7 heures = Fr. 6'610.45)

Treizième salaire

Le travailleur a droit, en fin d'année, à 8.33% du salaire brut gagné dans l'année, y compris sur le montant des vacances et jours fériés. Il est payé en fin d'année. Le droit au treizième salaire prend naissance dès le premier jour d'emploi chez l'employeur.

Retenues sur le salaire

AVS 5.3% – Allocations familiales (AF) 0.130% – Chômage 1.1% – Suva 2.35% (menuiserie) / 2.86% (peinture + revêtement de sols) / 2.22% (charpente) – Caisse-maladie perte de gain 1.27% – LPP 5.75% – Contribution professionnelle 1% – RESOR 1.25% – Fonds cantonal formation continue 0.001%.

Indemnités de repas et de déplacements

Indemnité pour le repas de midi: Fr. 18.-.

En cas d'utilisation de sa voiture, le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 0.75 par kilomètre parcouru, de Fr. 0.30 pour la motocyclette et Fr. 0.15 pour le cyclomoteur. Le temps de déplacement de l'atelier au chantier est payé au salaire horaire par l'employeur pour la part qui dépasse 30 minutes et compte comme temps de travail.

Vacances et jours fériés, y compris le 1^{er} août – Droit au salaire

10.64% + 2.61% JF = 13.25% du salaire brut réalisé dans l'année, y compris sur les heures supplémentaires, pour 25 jours de vacances jusqu'à 50 ans

13.04% + 2.61% JF = 15.71% du salaire brut réalisé dans l'année, y compris sur les heures supplémentaires, pour 30 jours de vacances dès 50 ans révolus

Les huit jours fériés officiels inclus dans l'indemnité de 2.61% sont: Nouvel-an, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Immaculée Conception et Noël.

Maladie

La perte de salaire en cas de maladie est indemnisée à raison de 80 % selon le système Suva. L'indemnité est versée sur la base de sept jours par semaine. Les deux premiers jours ne sont pas indemnisés. L'indemnité est aussi calculée sur le treizième salaire. Ex. calcul perte de gain: salaire horaire + treizième salaire x 2'132 h / 365 jours = gain journalier x 80%.

Accident

En cas d'accidents, le jour de l'accident et les deux premiers jours qui ne sont pas payés par la Suva sont indemnisés par le patron à raison de 80% du gain perdu.

Service militaire et protection civile

Ecole de recrues	80%	de la perte nette du salaire pour les mariés ou célibataires avec obligation d'entretien, 50% pour les célibataires
Autres services	100%	de la perte nette du salaire pour les mariés et les célibataires pendant quatre semaines de service
	80%	de la perte nette du salaire pour les mariés et les célibataires avec obligation légale d'entretien de la 5 ^e à la 21 ^e semaine de service
	50%	de la perte nette du salaire pour les célibataires sans obligation légale d'entretien de la 5 ^e à la 21 ^e semaine de service
Service long	90%	de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est marié ou célibataire avec obligation d'entretien
	75%	de la perte nette de salaire pendant quarante semaines de service s'il est célibataire sans obligation d'entretien

Congé paternité

Le congé paternité est de 1 jour payé à 100%, plus 10 jours payés par les APG à 80%.

Prévoyance professionnelle CAPAV

En principe, le travailleur est assuré par la caisse de retraite paritaire CAPAV (Bureau des Métiers). La cotisation est de 10.5% du salaire AVS, dont 5.75% à la charge de l'employeur et 5.75% à la charge du travailleur. En cas d'incapacité de travail de plus de deux mois, vous êtes dispensé de payer la cotisation à CAPAV en vous adressant au Bureau des Métiers, à Sion, ou au syndicat en produisant un certificat d'incapacité de travail. Un employeur ne peut pas changer de caisse de prévoyance sans l'accord des travailleurs.

RESOR

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

Une retenue de 1% est effectuée sur le salaire, elle est remboursée aux membres du Syndicat Chrétien du Valais au cours du printemps 2025.

Protection contre les licenciements

La résiliation du contrat de travail est exclue aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières complètes de l'assurance-accident ou de l'assurance-maladie.

En cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et en cas de disponibilité à plein temps (50% avec une activité sur la journée), la résiliation est exclue durant 720 jours.

En cas d'indemnité journalière partielle résultant d'une maladie ou d'un accident et en cas de disponibilité partielle (50% à la demi-journée), la résiliation du contrat est exclue durant 120 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 270 jours à partir de la sixième année de service.

Si le congé est donné valablement avant une période d'incapacité totale ou partielle, les dispositions de l'article 336c du Code des obligations sont applicables.

Délais de congé

Le premier mois de travail est considéré comme temps d'essai pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat individuel de travail en observant un délai de congé de sept jours de travail pour la fin d'une journée de travail.

A l'expiration de la période d'essai, le congé doit être donné par écrit. Il est de :

- 1 mois de la première à la deuxième année de service pour la fin d'un mois
- 2 mois de la troisième à la neuvième année de service pour la fin d'un mois
- 3 mois dès la dixième année de service pour la fin d'un mois

Lors d'un licenciement pour raisons économiques pour des travailleurs de plus de 50 ans et comptant au moins dix ans de service dans l'entreprise, le délai de congé conventionnel est doublé.


Nettoyage

Convention collective de travail – CCT romande

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

Durée de travail

43 heures.

Heures supplémentaires

Est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de la 43^e heure hebdomadaire.

Les heures supplémentaires sont décomptées mensuellement et figurent sur la fiche de salaire ou sur un décompte annexe. Un document récapitulatif est établi au 31 décembre de l'année civile correspondante.

Les heures supplémentaires sont compensées durant l'année par un congé de même durée, mais au plus tard pour le 31 mars de l'année civile suivante ou à la fin des rapports de travail.

Les heures supplémentaires non compensées par un congé de même durée, dans les délais fixés au troisième alinéa, sont payées au plus tard à l'expiration de ces délais avec une majoration de 25%.

Salaires minima
Filière: nettoyage spécifique et de chantier

CE	Chef d'équipe	Fr.	30.13
N20	Agent de propreté avec CFC de plus de 2 ans	Fr.	28.80
N21	Agent de propreté avec CFC de moins de 2 ans	Fr.	27.37
N30	Agent de propreté avec AFP	Fr.	25.58
N40	Nettoyeur sans qualification plus de 4 ans dans la branche	Fr.	24.59

Filière: nettoyage d'entretien

E2	Nettoyeur d'entretien avec diplôme EGP ou MRP	Fr.	21.74
E3	Nettoyeur d'entretien sans diplôme EGP ou MRP	Fr.	20.72

<i>Supervision</i>	<i>Effectif à superviser</i>	<i>Supplément brut horaire</i>	
	de 3 à 5 employés	Fr.	1.-
	de 6 à 9 employés	Fr.	2.-
	depuis 10 (et plus employés)	Fr.	3.-
<i>Apprentis</i>	1 ^{re} année	Fr.	940.-
	2 ^e année	Fr.	1'330.-
	3 ^e année	Fr.	1'970.-

Ces salaires s'entendent bruts. Le treizième salaire et les vacances sont dus en sus. Pour les apprentis, le salaire mensuel est versé treize fois.

L'annexe 5 de la CCT précise quelles sont les tâches qui entrent dans le cadre de «Nettoyage spécifique et de chantier» et celles qui découlent de «Nettoyage d'entretien» (cat. E).

L'ancienne classe «Personnel sans qualification à l'engagement dont le temps de travail contractuel n'excède pas 18 heures hebdomadaires» a été supprimée.

Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (E2, E3) effectuant régulièrement des activités de nettoyage spécifique et de chantier telles que définies dans l'annexe 5 sont rémunérées au salaire de la catégorie salariale correspondante (N20 à N40) pour l'ensemble de ces activités. Est considérée comme une activité régulière de nettoyage spécifique et de chantier celle qui représente plus de 30% du temps de travail contractuel de l'employé calculé sur une période de deux mois consécutifs.

Les agents d'exploitation (concierges) travaillant dans les entreprises soumises à la CCT sont classés dans les catégories salariales N correspondant à leur niveau de qualification.

Treizième salaire

Un treizième salaire est versé prorata temporis à chaque travailleur pour autant qu'il soit présent dans l'entreprise depuis au moins trois mois. Après les trois mois, il est dû pour la totalité de la période travaillée.

Calculé sur la base du salaire AVS brut, à raison de 8.33% hors heures supplémentaires, le treizième salaire est versé au plus tard avec le salaire de décembre ou lors de la cessation des rapports de travail. Il est mentionné de manière distincte sur la fiche de salaire correspondante.

Vacances

- 20 jours par années ou 8.33%
- 21 jours dès la sixième année de service ou 8.79%
- 22 jours pour les travailleurs de plus de 50 ans révolus et qui comptent cinq ans d'emploi dans l'entreprise ou 9.25%
- 25 jours pour les jeunes de moins de 20 ans ou 10.64%

Jours fériés

Les travailleurs ont droit au paiement de neuf jours fériés (à raison du salaire effectivement perdu), pour autant que ceux-ci correspondent à un jour habituellement travaillé ou à une indemnité de 3.75% du salaire de base.

Le travail effectué un jour férié est assimilé à un travail réalisé un dimanche. Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche qu'avec son consentement. Le travail effectué un jour férié donne lieu à une majoration de salaire de 50%. Si le travail, lors d'un jour férié, n'excède pas cinq heures, il doit être compensé par du temps libre. S'il dure plus de cinq heures, il doit être compensé pendant la semaine précédente ou suivante immédiatement après le repos quotidien par un repos compensatoire d'au moins 24 heures consécutives coïncidant avec un jour de travail. Les neuf jours fériés officiels sont les suivants: Nouvel-An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Frais de repas

Fr. 18.50

Indemnité de temps de déplacement

Le temps de déplacement entre deux lieux de travail consécutifs compte comme du temps de travail.

Maladie

La perte de gain est indemnisée à raison de 80%, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Elle est versée dès le troisième jour d'incapacité de travail. La prime perte de gain maladie est répartie à raison de 50% employeur / 50% travailleur.

Accident

Le paiement des jours de carence qui ne sont pas pris en charge par la Suva est garanti par l'employeur.

Service militaire et protection civile

- école de recrues et de cadres
80% pour les mariés ou célibataires avec obligation d'entretien
50% pour les célibataires
- autres services
100% pour les mariés et les célibataires pendant 4 semaines de service
80% pour les mariés et les célibataires de la 5^e à la 21^e semaine de service

Congé maternité

Après l'accouchement, l'employée a droit à un congé maternité de 14 semaines. La perte de gain est indemnisée à 80%.

Contribution professionnelle

Une retenue de 0.7% est opérée sur le salaire, comprenant 0.45% pour un fonds d'application et 0.25% pour un fonds de formation. Une partie de cette contribution est remboursée aux personnes membres du syndicat.

Protection contre le congé en temps inopportun

- Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas être licencié lorsqu'il est au bénéfice de l'indemnité journalière d'assurance-maladie ou d'assurance-accidents durant 90 jours;
- Après trois ans de travail dans l'entreprise, le travailleur ne peut être licencié aussi longtemps qu'il est au bénéfice d'indemnités journalières de l'assurance-maladie (au maximum pendant 360 jours) ou de l'assurance-accidents (au maximum pendant 720 jours).

Délais de congé

Le temps d'essai est de trois mois. Pendant le temps d'essai, le délai de congé est de sept jours nets. Après le temps d'essai et pendant la première année de service, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois, dès la deuxième année de service de deux mois pour la fin d'un mois et dès la neuvième année de service de trois mois pour la fin d'un mois. Il ne peut en aucun cas être dérogré à cet article.



Paysagisme

Convention collective de travail – CCT cantonale

La convention collective de travail est valable jusqu'au 31 décembre 2026 et sera renouvelée dans le courant de l'année 2026.

Durée de travail

L'horaire hebdomadaire moyen est de 43.5 heures par semaine. La semaine de cinq jours est applicable. Une variation de plus ou moins cinq heures est possible pour autant que l'horaire moyen annuel soit respecté.

La réduction hebdomadaire d'une demi-heure est compensée par une hausse de salaire de 1.11% pour les personnes payées à l'heure.

Travail du samedi

Il est possible de travailler au maximum huit samedis matin par année. Les heures supplémentaires ainsi effectuées seront compensées avant fin février de l'année suivante par une durée égale. D'entente entre les parties, ces heures peuvent être payées sur la base du salaire horaire.

Salaires réels

Classe A	Contremaître	Fr.	6'300.-
Classe B	Chef d'équipe	Fr.	6'000.-
Classe C	Horticulteur P - Orientation paysagisme	Fr.	5'800.-
Classe D	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme	Fr.	5'600.-
Classe E	Manoeuvre	Fr.	5'500.-

Salaires minima

Classe A	Contremaître	Fr.	29.50
Classe B	Chef d'équipe dès la première année	Fr.	27.50
	Chef d'équipe dès la cinquième année	Fr.	28.50
Classe C	Horticulteur CFC - Orientation paysagisme		
	Première année après l'apprentissage	Fr.	23.50
	Dès la deuxième année après l'apprentissage	Fr.	24.50
	Dès la troisième année après l'apprentissage	Fr.	25.50
Classe D	Dès la quatrième année après l'apprentissage	Fr.	26.50
	Horticulteur AFP - Orientation paysagisme		
	Première année après la formation	Fr.	22.-
	Dès la deuxième année après la formation	Fr.	23.-
Classe E	Dès la troisième année après la formation	Fr.	24.-
	Dès la quatrième année après la formation	Fr.	25.-
	Manoeuvre		
	Première année de pratique	Fr.	21.-
Apprenti	Dès la deuxième année de pratique	Fr.	22.-
	Dès la troisième année de pratique	Fr.	22.-
	Dès la quatrième année de pratique	Fr.	24.-
	première année d'apprentissage	Fr.	3.80
	deuxième année d'apprentissage	Fr.	5.-
	troisième année d'apprentissage	Fr.	6.70

Supplément de salaire

- pour le travail du samedi et pour tous les travaux exécutés en plus de la moyenne hebdomadaire (à l'exception des huit samedis prévus par la convention) 25% dès la première heure supplémentaire
- pour les travaux des jours fériés 50% de supplément
- pour le travail de nuit (entre 20 h et 5 h) 50% de supplément
- pour le travail du dimanche (du samedi 17 h au lundi 5 h) 100% de supplément

Treizième salaire

Un treizième salaire équivalent à 8.33% du salaire annuel est versé en fin d'année. Le calcul du treizième salaire conventionnel est établi sur le salaire annuel, vacances et jours fériés compris.

Vacances et jours fériés

- de 20 ans			20-49 ans			50 ans et +		
Jours	Taux	JF	Jours	Taux	JF	Jours	Taux	JF
30	13.25%	3%	25	10.80%	3 %	30	13.25%	3%

Indemnités diverses

Une indemnité de repas de Fr. 18.- est versée à chaque travailleur lorsque celui-ci ne peut rentrer chez lui et y rester trente minutes.

Une indemnité de Fr. 0.70 le kilomètre est octroyée à l'employé s'il doit utiliser son véhicule privé, Fr. 0.45 le kilomètre pour les motos et scooters et Fr. 0.35 le kilomètre pour les vélomoteurs.

Le temps nécessaire pour se rendre au lieu de travail est payé sur la base du salaire horaire, à raison de 50%.

Exemple: si une demi-heure pour aller sur le chantier et une demi-heure pour revenir au dépôt sont nécessaires, la première demi-heure est à charge du travailleur et la deuxième demi-heure est payée par l'employeur.

Maladie

L'assurance perte de gain est obligatoire, la prime est répartie à moitié à charge de l'employeur et moitié à charge du travailleur. Cette assurance couvre le 80% du salaire perdu et garantit le versement de 720 jours sur 900 jours consécutifs.

RETAVAL

Voir page «Retraite anticipée».

Délais de congé

La résiliation doit être communiquée par courrier recommandé.

- temps d'essai deux mois 7 jours d'avance
- pendant la première année 1 mois d'avance pour la fin d'un mois
- dès la deuxième année de service 2 mois d'avance pour la fin d'un mois
- dès la dixième année de service 3 mois d'avance pour la fin d'un mois



Remontées mécaniques

Contrat-Type de Travail impératif VS et Contrat-Type de travail ordinaire VS

Durée de travail

Les dispositions de la LDT (Loi sur la Durée du Travail) sont applicables aux entreprises au bénéfice d'au moins une concession fédérale. Pour les autres entreprises, la LTr s'applique. La durée annuelle de travail correspond à 2114 heures, heures de vacances comprises.

Salaires

Lors de l'embauche, l'employé sera avisé par écrit du montant de son salaire et dans quelle classe est rangée sa fonction dans la grille des salaires.

Est considérée comme année d'expérience dans la branche, une année complète d'activité ou 2 saisons (hiver ou été), chacune d'une durée d'activité de 3 mois minimum.

Salaire horaire : 13^{ème} salaire et vacances

Pour les employés à l'heure, les droits aux vacances et au 13^{ème} salaire sont versés en plus des salaires minimums indiqués ci-dessous. Le pourcentage des jours fériés est inclus dans le salaire horaire et ne se rajoute pas.

Classe de salaire

Fonctions	Classes de salaire
Secteur exploitation	
Agent-e d'exploitation	1
Secteur technique	
Mécanicien-ne de RM/dameuse sans CFC	1
Mécanicien-ne de RM/dameuse avec CFC	3
Remplaçant-e chef technique	7
Chef-fe technique	10
Secteur piste et sauvetage	
Snowmaker	1
Conducteur-trice d'engin de damage	3
Patrouilleur-euse A	2
Patrouilleur-euse B	4
Patrouilleur-euse C	6
Chef-fe de sécurité	9
Secteur administration	
Conseiller-ère à la vente	1
Collaborateur-trice administratif-ve sans CFC	1
Collaborateur-trice administratif-ve avec CFC	2
Responsable administratif-ve	8
Manager en RM	11
Jeunes	
15 ans	A
16 ans	B
17 ans	C
18 ans	D
19 ans	E

Le Contrat-Type de Travail impératif VS a été publié dans le Bulletin Officiel le 2 décembre 2022. Les classes de salaires suivantes sont **obligatoires** :

Classe	1 ^{ère} année dans la branche		dès la 3 ^{ème} année dans la branche		dès la 5 ^{ème} année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	22.75	4'005	23.30	4'105	23.85	4'205
2	23.85	4'205	24.45	4'305	25.00	4'405
3	24.45	4'305	25.00	4'405	25.55	4'505
4	24.70	4'355	25.30	4'455	25.85	4'555
5	26.15	4'605	26.70	4'705	27.30	4'805
6	26.40	4'655	27.00	4'755	27.55	4'855
7	27.30	4'805	27.85	4'905	28.40	5'005
8	27.85	4'905	28.40	5'005	29.00	5'105
9	30.40	5'355	30.95	5'455	31.55	5'555
10	30.95	5'455	31.55	5'555	32.10	5'655
11	31.25	5'505	31.80	5'605	32.40	5'705

Classe	Salaire horaire	Salaire mensuel
A	15.40	2'712
B	15.90	2'805
C	16.45	2'897
D	16.95	2'989
E	17.50	3'082

Le Contrat-Type de Travail ordinaire a été publié dans le Bulletin Officiel du 9 septembre 2022. Les classes de salaires suivantes sont obligatoires pour le personnel employé dans une station qui bénéficie d'un crédit LERM (art. 17 al. 2 LERM) :

Classe	dès la 7 ^{ème} année dans la branche		dès la 9 ^{ème} année dans la branche		dès la 11 ^{ème} année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	24.45	4'305	25.00	4'405	25.55	4'505
2	25.55	4'505	26.15	4'605	26.70	4'705
3	26.15	4'605	26.70	4'705	27.30	4'805
4	26.40	4'655	27.00	4'755	27.55	4'855
5	27.85	4'905	28.40	5'005	29.00	5'105
6	28.15	4'955	28.70	5'055	29.25	5'155
7	29.00	5'105	29.55	5'205	30.10	5'305
8	29.55	5'205	30.10	5'305	30.70	5'405
9	32.10	5'655	32.65	5'755	33.25	5'855
10	32.65	5'755	33.25	5'855	33.80	5'955
11	32.95	5'805	33.50	5'905	34.10	6'005

Classe	dès la 13 ^{ème} année dans la branche		dès la 15 ^{ème} année dans la branche		dès la 17 ^{ème} année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	26.15	4'605	26.70	4'705	27.30	4'805
2	27.30	4'805	27.85	4'905	28.40	5'005
3	27.85	4'905	28.40	5'005	29.00	5'105
4	28.15	4'955	28.70	5'055	29.25	5'155
5	29.55	5'205	30.10	5'305	30.70	5'405
6	29.85	5'255	30.40	5'355	30.95	5'455
7	30.70	5'405	31.25	5'505	31.80	5'605
8	31.25	5'505	31.80	5'605	32.40	5'705
9	33.80	5'955	34.35	6'055	34.95	6'155
10	34.35	6'055	34.95	6'155	35.50	6'255
11	34.65	6'105	35.20	6'205	35.80	6'305

Classe	dès la 20 ^{ème} année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	28.15	4'955
2	29.25	5'155
3	29.85	5'255
4	30.10	5'305
5	31.55	5'555
6	31.80	5'605
7	32.65	5'755
8	33.25	5'855
9	35.80	6'305
10	36.35	6'405
11	36.65	6'455

Contrats saisonniers

Est un contrat saisonnier, celui de durée déterminée conclu pour la saison (hiver ou été). Les parties peuvent introduire sous la forme écrite comme condition relative au début et à la fin du contrat, l'enneigement afférent aux installations du lieu de travail, ce pour autant que cette condition soit suffisamment déterminable dans une clause lors de la signature du contrat. Lorsque la date probable fixée dans le contrat de la fin de la saison est dépendante d'une condition d'enneigement, l'employeur doit dans tous les cas préciser la survenance de la fin des rapports de travail contractuels moyennant un délai d'annonce à l'employé de 14 jours calendaires.

Vacances

Le personnel a droit à :

- 4 semaines de vacances au moins
- 5 semaines jusqu'à l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus
- 5 semaines à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus
- 6 semaines dès le début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus

Repos hebdomadaire

L'employé doit bénéficier, dans l'année civile, de 63 jours de repos répartis judicieusement sur l'ensemble de l'année.

Dimanches de repos

Au moins 20 jours de repos doivent être attribués un dimanche. A moins 1 des 4 jours de repos attribués au minimum par mois civil doit être un dimanche.

Travail de nuit

10% en temps pour le travail accompli entre 22h et 24h;

30% en temps pour le travail accompli entre 24h et 04h, pour le travail accompli entre 04h et 05h si l'employé a pris son service avant 04h, et de; 40% dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint sa 55^{ème} année.

Indemnité de repas

Si, sur son lieu de travail, l'employé ne peut pas bénéficier de repas dans les infrastructures mises à disposition par l'employeur (telle que cantine), une indemnité de Fr. 12.- par repas lui est payée.

Indemnité d'équipement

Une indemnité est versée à l'employé qui utilise du matériel personnel dans le cadre de son activité professionnelle (en hiver des skis, des chaussures de ski ou de travail, en été des chaussures de travail). L'indemnité se monte à Fr. 300.- maximum pour le personnel annuel, à Fr. 100.- maximum par saison pour le personnel saisonnier. Si le port d'un équipement spécial (avec logo) est imposé à l'employé, l'entreprise doit le prendre en charge.

Maladie

L'employeur est tenu d'assurer le personnel dans une assurance garantissant le libre passage en assurance individuelle pour une indemnité égale au moins à 80% du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

Congé maternité

L'employée a droit à un congé maternité de 16 semaines.



**OUVREZ L'OEIL
ET CHOISISSEZ
LA CAISSE OCS**

*OUVERTE À TOUS
QUALITÉ DE PRESTATIONS
PROCHE DE VOUS*

 **OCS**
Caisse de chômage



Secteur principal de la construction

Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est en vigueur du 1er janvier 2026 jusqu'au 31 décembre 2031.

Durée de travail

2'112 heures par année, y compris vacances, jours fériés et absences justifiées.
41.75 heures par semaine avec le temps de pause du matin payé.

Horaire de travail

Les entreprises appliquent le calendrier de la durée du travail des partenaires sociaux ou, cas échéant, établissent leur propre calendrier qui doit être soumis à la commission paritaire pour contrôle.

Le calendrier de travail actuel est valable jusqu'au 30 avril et est prolongé jusqu'au 31 décembre 2026.

A partir du 1er janvier 2027, le temps de travail est de nouveau ramené à une année civile ordinaire.

En cas de canicule sur un chantier et avec l'accord des travailleurs :

- l'entreprise peut commencer le travail à 5h30
- le travail peut être effectué en continu jusqu'à 13h30 au maximum une pause unique de 30 minutes doit être accordée

Heures supplémentaires et négatives

Toutes les heures effectuées au-delà de 48 heures donnent droit à un supplément de 25%. Parmi les heures au-delà de 48 heures, deux heures au maximum peuvent être reportées sur le compte des heures supplémentaires. Les heures restantes doivent être indemnisées le mois suivant au salaire de base avec supplément.

Heures supplémentaires :

- Variante A : 0 à +100 heures
- Variante B : -20 à +80 heures

Le solde des heures doit être complètement compensé jusqu'à la fin avril de chaque année.

Contrat de travail

L'employeur doit établir un contrat de travail contenant au minimum les éléments suivants :

- les noms, prénoms, date de naissance et domicile du travailleur
- la durée du contrat (déterminé, indéterminé, de durée maximale)
- la fonction et la catégorie
- le salaire

Registre du temps de travail

Les employeurs doivent tenir un registre du temps de travail et les rapports journaliers doivent contenir :

- le nom des chantiers et leur localisation
- le nombre d'heures effectuées
- le temps de déplacement
- l'indemnité de chantier et de pause

Salaires minima

Les salaires minima sont augmentés de 0.2%

	Salaires horaire	Salaires mensuel
CE Chef d'équipe	Fr. 36.60	Fr. 6'442.-
Q Qualifié avec CFC et 3 ans sur un chantier en Suisse	Fr. 33.55	Fr. 5'906.-
A Qualifié et spécialisé sans CFC, machiniste au bénéfice d'un permis définitif de la classe M2 et chauffeur	Fr. 32.40	Fr. 5'698.-
B Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles, mais sans CFC, machiniste au bénéfice d'un permis définitif de la classe M1	Fr. 30.25	Fr. 5'322.-
C Ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles	Fr. 27.75	Fr. 4'813.-

Il y a un passage possible après trois ans d'activité dans l'entreprise de la classe C à B. Il convient de réclamer cette promotion à l'employeur.

Le salaire constant s'obtient en multipliant le salaire horaire par 176 heures.

CE Chef d'équipe

Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPPS ou étant considéré comme tel par l'employeur.

Q Ouvrier qualifié avec CFC

Travailleur qualifié de la construction tel que maçon, constructeur de routes, charpentier en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPPS (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers suisses (l'apprentissage comptant comme activité).

A Ouvrier qualifié et spécialisé, machiniste, autres permis, chauffeur sans CFC

Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel,

1. mais en possession d'une attestation de cours reconnue par la CPPS, machiniste, chauffeur poids lourds
2. ou reconnu expressément comme tel par l'employeur.

B Ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles Machiniste M1

Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles, mais sans certificat professionnel.

C Ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles

Travailleur de la construction sans connaissances professionnelles.

Promotion

Les travailleurs de la classe C ont droit à une promotion après 36 mois d'activité effective au sein d'une entreprise soumise à la CN.

La non-promotion pour qualification insuffisante peut être invoquée 2 années au plus. Un entretien avec mention des points à améliorer doit être effectué, verbalisé et noti-

fié à la CPP. En l'absence de ces éléments, le travailleur est promu d'office à l'échéance inscrite au point précédent.

En cas de qualification insuffisante, le travailleur a droit à la classe B moins 7% au maximum pour la 1^{ère} année et de moins 5% pour la seconde. En cas de travail du samedi, le travailleur a droit à un supplément de salaire en espèces de 25%.

En cas de travail de nuit, y compris de nuit en équipe, le travailleur a droit à un supplément de 50% durant la première semaine, puis 25%.

En cas de travail dans l'eau ou dans la boue qui ne peut être exécuté sans bottes, le travailleur a droit à un supplément de salaire selon le classement suivant :

- Bottes à hauteur du genou ou des hanches 30%
- Pantalon pour le travail dans l'eau 50%

En cas de travail souterrain (tunnels, galeries, cavernes, puits, puits verticaux de plus de 20 mètres), le travailleur a droit à un supplément de Fr. 6.- par heure; s'il ne s'agit que d'aménagements intérieurs, l'indemnité horaire est de Fr. 4.-.

En cas de travail régulier de nuit en équipes, le travailleur a droit à un supplément de Fr. 3.- à l'heure. Le supplément en cas de travail par équipes continu est de Fr. 2.-.

Salaires des apprentis

- première année Fr. 1'200.-
- deuxième année Fr. 1'600.-
- troisième année Fr. 2'500.-

En sus du salaire de base, les apprentis sont crédités, en cas de réussite de leur année de formation, d'une prime forfaitaire annuelle, charges sociales déduites de:

- réussite première année Fr. 2'550.-
- réussite deuxième année Fr. 3'690.-
- réussite troisième année Fr. 5'965.-

Treizième salaire

Le travailleur a droit à un treizième salaire. Pour les travailleurs payés à l'heure, le montant dû est de 8.3% du salaire réalisé dans l'année, y compris sur le montant des vacances et jours fériés.

Retenues opérées sur le salaire

(y compris sur vacances, jours fériés, treizième salaire)

AVS 5.3% – Allocations familiales (AF) 0.13% – Chômage 1.1% – Suva 2.13% – Caisse-maladie perte de gain 1.47% – Contribution professionnelle 1% – Deuxième pilier 5.75% ou 1.25% pour les jeunes au-dessous de 25 ans – RETABAT 2.5%.

Vacances et jours fériés

Droit au salaire

- 14.10% du salaire brut réalisé dans l'année pour tous = 25 jours de vacances (5 semaines + jours fériés qui tombent sur un jour ouvrable).
- 16.10% du salaire brut réalisé dans l'année pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus, y compris les apprentis, et dès 50 ans révolus = 30 jours de vacances (6 semaines + jours fériés qui tombent sur un jour ouvrable).

Vacances officielles

La semaine obligatoire de vacances est fixée du 3 au 9 août 2026 avec recommandation d'accorder une semaine avant ou après cette semaine.

Indemnités diverses

Le paiement de la pause du matin (casse-croûte) s'effectue sur une base forfaitaire et est inclus dans l'indemnité de chantier. Elle est de Fr. 10.- pour 2026. Les apprentis ne bénéficient pas de l'indemnité de chantier et de pause, mais disposent d'un temps de pause rémunéré.

Le travailleur a droit à un repas chaud ou à une indemnité de Fr. 16.- lorsque le chantier se situe à une distance supérieure à 7 km du lieu de travail.

En cas d'utilisation de sa voiture, sur requête de l'employeur pour se rendre du dépôt au chantier, le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 0.70 par kilomètre parcouru, Fr. 0.40 pour la moto et Fr. 0.30 pour le cyclomoteur.

Tout le temps passé à la conduite du bus de l'entreprise, du dépôt au chantier extérieur, compte comme temps de travail pour le chauffeur et doit être payé au salaire horaire normal.

Pour tous les autres travailleurs, le temps nécessaire pour se rendre du dépôt, au lieu de rassemblement, au chantier, et en revenir est payé sur la base du salaire horaire lorsqu'il dépasse au total 30 minutes par jour.

Le temps de travail débute dès que le travailleur est à disposition de son employeur selon les consignes de ce dernier.

Maladie

La perte de salaire en cas de maladie est indemnisée à raison de 80% dès le deuxième jour d'incapacité attestée médicalement. L'indemnité est versée par la caisse-maladie à raison de sept jours par semaine et elle est calculée comme suit: $2'173 \text{ h} \frac{1}{2} \times \text{salaire horaire} \times 8.3\%$: 365 jours = gain journalier $\times 80\%$ \times le nombre de jours d'incapacité de travail.

Cotisation: 1.47% du salaire AVS pour les travailleurs qui sont affiliés au contrat cadre « Perte de gain maladie » des partenaires sociaux.

Attention: plusieurs employeurs ont choisi d'opter pour un délai d'attente et de prendre en charge l'indemnisation de la perte de gain durant ce délai. Dans ce cas, l'employeur doit allouer au travailleur des indemnités à hauteur de 80% du salaire net.

Dès la fin du délai d'attente pris en charge par l'employeur, l'indemnité est payée par l'assurance-maladie collective selon le calcul ci-dessus.

Congé paternité

Le congé de paternité en cas de naissance d'un propre enfant est de 10 jours payés à 100%.

Accident

En cas d'accident, les jours de carence qui ne sont pas payés par la Suva sont payés par le patron à raison de 80%. Par la suite, la Suva indemnise le 80% du salaire perdu. La cotisation pour les accidents non professionnels de 2.13% est déduite du salaire du travailleur.

Service militaire et protection civile

- cours de répétition et avancement
jusqu'à quatre semaines 100% pour tous les astreints
- de la 5^e à la 21^e semaine 80% pour les mariés et 50% pour les célibataires
- pendant l'école de recrues 80% pour les mariés et 50% pour les célibataires

Deuxième pilier

Demandez à votre employeur un exemplaire des statuts et règlements du deuxième pilier d'entreprise et demandez-nous conseil, si nécessaire. La caisse de retraite de la profession CPCV – qui a été réalisée paritairement – a fixé les cotisations à 11.5% du salaire, dont 5.75% à la charge du travailleur. Au-dessous de 25 ans, la cotisation du travailleur est de 1.25%.

Retraite anticipée Retabat

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

Le 1% du salaire AVS retenu à chaque paie est remboursé – après déduction des frais de fonctionnement de la CCT – par le syndicat aux membres syndiqués. La retenue concerne aussi bien les travailleurs payés à l'heure que ceux payés au mois, y compris les contremaîtres, les chefs d'équipe, les chauffeurs et les machinistes.

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas être licencié aussi longtemps qu'il perçoit des indemnités journalières de la Suva ou de l'assurance-maladie. En cas de maladie survenant durant le délai de congé, la prolongation est limitée aux temps stipulés dans le CO.

Obligation de consultation lors de licenciement de travailleurs âgés

Lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le collaborateur concerné dans le cadre duquel ce dernier sera informé et entendu. Lors de cet entretien, le supérieur et le collaborateur devront en outre rechercher ensemble des solutions propres à permettre le maintien des rapports de travail.

Délais de congé

- pendant le temps d'essai qui est de deux mois et qui peut être prolongé à trois mois par accord écrit 5 jours de travail
- après le temps d'essai, durant la première année de service, respectivement lorsque le contrat saisonnier a duré en totalité moins de douze mois dans la même entreprise 1 mois pour la fin d'un mois
- de la deuxième à la neuvième année de service, respectivement lorsque le contrat de saisonnier a duré en totalité plus de douze mois dans la même entreprise 2 mois pour la fin d'un mois

- dès la dixième année de service

3 mois pour la fin d'un mois

Travailleur dès 55 ans

- de la deuxième à la neuvième année de service
- dès la dixième année de service

4 mois pour la fin d'un mois

6 mois pour la fin d'un mois

OUVREZ L'OEIL ET CHOISISSEZ LA CAISSE OCS

*OUVERTE À TOUS
QUALITÉ DE PRESTATIONS
PROCHE DE VOUS*



OCS

Caisse de chômage



SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION DU CANTON DU VALAIS / HORAIRE mai 2026 à décembre 2026 - partenaires sociaux VS (AVE, SCIV, UNIA, SYMA)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	2026
1	7	Dimanche	Dimanche	8	8	9	9	Samedi	9	9	9	7.5	1
2		7.5	8	8	Samedi	9	9	Dimanche	9	9	8	7.5	2
3	Samedi	7.5	8	8	Dimanche	8	9	8.5	8.5	Samedi	8	7.5	3
4	Dimanche	7.5	8	Samedi	9	8	Samedi	8.5	8.5	Dimanche	8	7.5	4
5	7	7	7.5	8	9	PONT	Dimanche	8.5	Samedi	9	8	Samedi	5
6	7	Samedi	Samedi	8	9	Dimanche	9	8.5	Dimanche	9	8	Dimanche	6
7	7	Dimanche	Dimanche	8	8	9	9	Samedi	9	9	Samedi	7.5	7
8	7	7.5	8	8	Samedi	9	9	Dimanche	9	9	Dimanche	7.5	8
9	7	7.5	8	8	Dimanche	9	9	9	9	8	8	7.5	9
10	Samedi	7.5	8	8	Samedi	9	Samedi	9	8.5	Dimanche	8	7.5	10
11	Dimanche	7.5	8	8	9	8	Dimanche	9	Samedi	8	8	7.5	11
12	7.5	7.5	8	8	9	8	9	8.5	Dimanche	8.5	8	Samedi	12
13	7.5	7	7.5	8	9	Samedi	9	9	Dimanche	8.5	8	Dimanche	13
14	7.5	Samedi	Dimanche	9	PONT	Dimanche	9	Samedi	9	8.5	Samedi	7.5	14
15	7.5	7.5	8	8	9	9	9	Dimanche	9	8.5	8	7.5	15
16	7	7.5	8	8	Samedi	9	9	Dimanche	9	8	8	7.5	16
17	Samedi	7.5	8	8	Dimanche	9	9	8.5	9	Samedi	8	7.5	17
18	Dimanche	7.5	8	8	Samedi	9	Samedi	9	8.5	Dimanche	8	7.5	18
19	7.5	7.5	8	8	9	8	Dimanche	9	Samedi	8.5	8	Samedi	19
20	7.5	7.5	8	8	9	Samedi	9	Dimanche	9	8.5	8	Dimanche	20
21	7.5	Samedi	Samedi	9	9	Dimanche	9	9	Dimanche	8.5	8	7.5	21
22	7.5	Dimanche	Dimanche	9	8.5	9	9	Samedi	9	8.5	Dimanche	7.5	22
23	7	7.5	8	8	Samedi	9	9	Dimanche	9	8	8	7.5	23
24	Samedi	7.5	8	8	Dimanche	9	9	9	9	Samedi	8	7.5	24
25	Dimanche	7.5	8	Samedi	9	8	Samedi	9	8.5	Dimanche	8	7.5	25
26	7.5	7.5	8	8	Dimanche	9	8	Dimanche	9	8.5	8	Samedi	26
27	7.5	7.5	8	8	Samedi	9	9	9	Dimanche	8.5	8	Dimanche	27
28	7.5	Samedi	Samedi	9	9	Dimanche	9	Samedi	9	8.5	Samedi	7.5	28
29	7.5	9	9	9	8.5	9	9	Dimanche	9	8.5	Dimanche	7.5	29
30	7	8	8	8	Samedi	9	9	Dimanche	8.5	8	7.5	7.5	30
31	Samedi	8	8	8	Dimanche	9	9	9	Samedi	8	7.5	7.5	31
Heures VA, Voe + J.F	155	149	167	173	177	185	198	186.5	195.5	188	167.5	172.5	2112.00
Heures - Jours Fériés	146	140	159	173	169	177	188	185.5	195.5	188	167.5	157.5	
Jours Espalés	20	20	20	20	20	20	23	21	21	22	21	20	249
Jours Fériés													
Janvier	01 Jeudi	Jour de l'An											
Mars	19 Jeudi	St Joseph											
Mai	14 Jeudi	Ascension											
Juin	04 Juin	Fête Dieu											
Décembre	08 Lundi	Immaculée Conception											
	25 Jeudi	Noël											
Heures de travail effectives Les pauses ne sont pas comptabilisées dans l'horaire Il est autorisé être indemnisés lorsque le travailleur effectue sa prestation. La clôture Vacances (5 semaines 2025 ou 6 semaines 2026) La clôture Jour Fériés Total Heures dues par les travailleurs													2112.00
Le total des heures prélevées pour chaque mois doit être respecté. Par contre, la répartition à l'intérieur du mois peut être modifiée.													2025 / 243
													46.00
													1863.50/1823
LES TRAVAILLEURS ONT DROIT A 2 SEMAINES DE VACANCES CONJUGÉES													Janvier 2026

**Shops de stations-service**

Convention collective de travail – CCT nationale

La convention collective de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

Engagement

A l'engagement, l'employeur doit établir un contrat de travail qui doit comprendre au moins: la date d'entrée en service, le temps d'essai, la fonction, la durée du contrat, la durée hebdomadaire de travail, le taux d'occupation, la rémunération mensuelle ou horaire.

Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail normale est de 42 heures. La durée annuelle normale est fixée à 2'184 heures.

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur cinq jours; il est toutefois possible de s'en écarter si des circonstances opérationnelles imprévues et exceptionnelles l'exigent.

Les travaux de préparation et de rangement comptent comme temps de travail.

Le planning est établi quinze jours à l'avance.

Un décompte mensuel du solde des heures de travail doit être établi. Il sera remis au collaborateur et signé par les deux parties.

Heures supplémentaires pour les personnes payées au mois

En cas de dépassement de la durée de travail hebdomadaire normale fixée dans le contrat, les heures supplémentaires seront compensées par du temps libre d'égale durée dans un délai de six mois. En cas d'impossibilité, le solde doit être payé avec un supplément de 25%.

Heures supplémentaires pour les personnes payées à l'heure

Pour les collaborateurs payés à l'heure qui effectuent à titre temporaire davantage de travail que ne le prévoit le taux d'occupation inscrit dans leur contrat de travail individuel, ce surplus de travail sera rémunéré au salaire normal sans supplément.

Travail à temps partiel

Les collaborateurs ayant un taux d'occupation d'au moins 50% sont mensualisés.

Travail du dimanche

Le travail du dimanche est rémunéré avec un supplément de 5%.

Les jours fériés assimilés au dimanche sont traités de manière analogue au travail du dimanche.

Salaires minima

	Mois	Heure
• Sans apprentissage	Fr. 3'810.-	Fr. 20.93
• Sans apprentissage dès la 3 ^{ème} année de service	Fr. 3'830.-	Fr. 21.04
• Apprentissage de deux ans	Fr. 4'110.-	Fr. 22.59
• Apprentissage de trois ans	Fr. 4'210.-	Fr. 23.13

Treizième salaire

Tout collaborateur a droit à un treizième salaire.

Vacances et jours fériés

Le droit aux vacances est de :

- 25 jours jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et pour les apprentis
- 22 jours dès l'âge de 20 ans révolus
- 25 jours dès l'âge de 50 ans révolus

En cas de travail un jour férié cantonal, un jour de congé payé supplémentaire est accordé.

Maladie

L'employeur conclut une assurance perte de gain collective en cas de maladie, qui garantit au moins 80% du salaire pendant 730 jours en l'espace de 900 jours.

Accident

L'employeur est tenu de verser 100% du salaire brut les deux premiers jours d'absence, l'assurance-accidents couvrant dès le troisième jour 80% du salaire brut.

Maternité

L'allocation de maternité est versée par l'entreprise à partir de la date de l'accouchement comme suit :

- de la première à la deuxième année de service: 80% du salaire brut ordinaire pendant 14 semaines
- *• à partir de la quatrième année de service: 80% du salaire brut ordinaire pendant 16 semaines

Paternité

Le congé paternité de 10 jours est accordé.

Contribution professionnelle

Chaque collaborateur verse le 0.25% de son salaire de base mensuel à titre de contribution pour les frais d'exécution et de perfectionnement professionnel de la convention collective de travail. Ce montant est remboursé aux membres des Syndicats Chrétiens du Valais.

Délai de congé

Le temps d'essai est d'un mois. Pendant la période d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés à tout moment en respectant le délai de congé de sept jours. Après le temps d'essai, les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin d'un mois moyennant les préavis suivants :

- | | |
|--|------------|
| • première année de service | un mois |
| • deuxième à la neuvièmes année de service | deux mois |
| • dès la dixième année de service | trois mois |

**Soins longue durée (EMS / CMS)**

Convention collective de travail – CCT cantonale

Entrée en vigueur

La CCT en faveur du personnel du secteur soins longue durée (CCT SLD) est entrée en vigueur le 1er mai 2024. Elle déploiera ses effets jusqu'au 31 décembre 2028.

Durée du travail

42 heures hebdomadaires pour un équivalent plein temps.

Renchérissement

Une augmentation de 0.1% est accordée à tout le personnel (situation au 01.01.2026).

Adaptations salariales

Les parts d'expérience sont accordées dès le 1er janvier selon l'échelle des salaires.

Vacances

Le personnel a droit à 5 semaines de vacances payées, soit 25 jours ouvrables par année, dont 2 semaines consécutives.

L'employé de moins de 20 ans révolus a droit à au moins 27 jours ouvrables de vacances payées par année.

L'employé âgé de 40 ans révolus a droit à 6 semaines, soit 30 jours ouvrables, de vacances payées par année.

L'employé âgé de 60 ans révolus a droit à au moins 6 semaines de vacances payées par année, soit au moins 30 jours ouvrables.

L'indemnité de vacances pour le personnel rétribué à l'heure est de :

- . 10.64 % du salaire pour 25 jours, soit cinq semaines, de vacances
- . 11.62 % du salaire pour 27 jours de vacances
- . 13.04 % du salaire pour 30 jours, soit six semaines de vacances
- . 15.56 % du salaire pour 35 jours, soit sept semaines de vacances

Les indemnités versées pour le travail du dimanche et des jours fériés, pour le travail du soir et le travail de nuit ainsi que pour le service de piquet, sont prises en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances.

Treizième salaire

Le 13ème salaire est calculé sur le salaire de base, y compris sur les indemnités versées pour le travail du dimanche, des fériés, du soir, de nuit ainsi que les piquets.

Pour le personnel payé à l'heure, les indemnités de vacances sont incluses dans le calcul du 13ème salaire. La part du 13ème salaire est versée en sus du salaire horaire et indiquée séparément sur le décompte de salaire.

Indemnités pour inconvénients

Pour les dimanches travaillés, soirs, nuits et jours fériés, l'indemnité s'élève à Fr. 6.- par heure.

Service de piquet

L'employé astreint à un service de piquet à domicile perçoit une indemnité d'inconvénient de Fr. 4.- par heure ou toute autre indemnité fixée par écrit dans le contrat de travail. Lorsque l'employé doit être à disposition dans un délai inférieur ou égal à 30 minutes, le temps de piquet doit être considéré comme temps de travail à part entière. Dans ce cas, l'employé perçoit une indemnité équivalente à son salaire, mais pas d'indemnité d'inconvénient.

Lorsque l'employé de piquet à domicile doit être à disposition dans un délai de 31 minutes et plus, seul le temps pendant lequel l'employé est effectivement occupé compte comme temps de travail (trajets aller et retour cumulés au temps d'intervention dans l'institution ou au domicile du client).

Grossesse et maternité

Le congé maternité est de 16 semaines consécutives durant lesquelles le salaire est versé à 100%.

Contribution professionnelle – fond paritaire

La contribution professionnelle de 0.1% du salaire brut retenue par l'employeur est intégralement remboursée aux membres des syndicats chrétiens du Valais.

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs !

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS	Rue de la Porte-Neuve 20	Tél. 027 329 60 70
Agence Monthey-OCS	Avenue du Théâtre 12	Tél. 024 475 71 73



Technique du bâtiment (les métiers de la technique du bâtiment)

(Ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, ventilation, climatisation et poêliers-fumistes)

Convention collective de travail – CCT cantonale

La CCT est en vigueur jusqu'au 31 mai 2030.

Durée de travail

La durée de travail hebdomadaire est de 41h³/₄, pauses comprises, pour tous en moyenne annuelle.

L'employeur peut augmenter l'horaire de travail hebdomadaire jusqu'à 50 heures par semaine. A partir de la 161^e heure supplémentaire, la majoration est de 30% également en cas de licenciement dès la première heure.

En cas de travail exceptionnel le samedi, la majoration est de 30% dès la première heure de travail.

Les entreprises doivent appliquer le système du salaire mensuel constant.

Les employeurs doivent tenir un registre du temps de travail afin d'établir des rapports journaliers contenant la référence des chantiers et leur localisation.

Les apprentis sont désormais soumis à la CCT à l'exception des activités figurant dans l'annexe IV de la CCT.

Salaires réels

Les partenaires sociaux n'ont pas pu parvenir à un accord sur les salaires 2026. Cependant, les employeurs recommandent d'augmenter les salaires de 0.2%.

Salaires minima ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, ventilation, climatisation et assemblage de divers éléments d'installation photovoltaïques (Les salaires minima sont augmentés de Fr. 0.20 à l'exclusion des travailleurs qualifiés avec un astérisque*.)

- Professionnel de 1^{re} année après l'apprentissage *Fr. 25.10
- Professionnel de 2^e année après l'apprentissage *Fr. 26.10
- Professionnel de 3^e année après l'apprentissage *Fr. 27.10
- Professionnel de 4^e année après l'apprentissage Fr. 28.10
- Manœuvre ayant plus de 20 ans d'âge et jusqu'à trois ans de pratique Fr. 22.50
- Manœuvre avec plus de trois ans de pratique Fr. 23.80

Salaires minima construction de cheminée et pose de poêle (inchangés en 2026)

- Durant la 1^{ère} année après l'apprentissage Fr. 27.50
- Durant la 2^{ème} année après l'apprentissage Fr. 29.50
- Durant la 3^{ème} année après l'apprentissage Fr. 31.50

Manœuvres

- Travailleurs jusqu'à 20 ans ou travailleurs avec moins de 2 ans de pratique dans la profession Fr. 20.50
- Travailleurs adultes sans pratique Fr. 24.-
- Travailleurs après 2 ans de pratique Fr. 25.50
- Travailleurs spécialisés dès la 3^{ème} année Fr. 27.50

Le salaire mensuel est obtenu en multipliant le salaire horaire par l'horaire annuel du tableau de la branche édité par le Bureau des Métiers, à savoir 2'153.25 h. divisé par 12 mois.

Treizième salaire ou gratification conventionnelle

Le travailleur a droit, en fin d'année, à 8.33% du salaire AVS, y compris vacances et jours fériés, dès le premier jour de travail, également pendant le temps d'essai.

Vacances

Dès le 1er janvier de l'année des 51 ans jusqu'au 1er janvier de l'année des 55 ans, les travailleurs ont un jour de congé de plus par année pour arriver à 30 jours de congé à l'échéance de la CCT.

- jusqu'au 31 décembre de la 50ème année : 25 jours (11% du salaire effectif);
- dès le 1er janvier de l'année des 51 ans : 26 jours en 2025 (11.5% du salaire effectif), 27 jours en 2026 (12% du salaire effectif), 28 jours en 2027 (12.5% du salaire effectif), 29 jours en 2028 (13% du salaire effectif); 30 jours en 2029 (13.5% du salaire effectif);
- dès le 1er janvier de l'année des 56 ans : 30 jours (13.5% du salaire effectif).

Jours fériés

L'indemnité pour jours fériés est de 3%.

Déplacements

Le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 18.- pour le repas de midi 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. En cas d'utilisation de sa voiture, le travailleur a droit à une indemnité de Fr. 0.70.

Le temps de déplacement de l'atelier et/ou du lieu de rassemblement au lieu de travail est rémunéré au tarif horaire de base, mais exclu du décompte des heures sujettes à majoration, sous réserve qu'il soit décompté séparément des heures de travail ordinaire.

Maladie

L'indemnité journalière est versée dès le troisième jour. La cotisation à charge du travailleur est de 1.9%.

Accident

Le jour de l'accident et les deux premiers jours de carence sont payés à raison de 80% par le patron. La cotisation pour accidents non professionnels est à la charge du travailleur.

Service militaire

- | | |
|---|--|
| • cours de répétition | 100% pour tous |
| • école de recrues | 80% pour les mariés
50% pour les célibataires |
| • avancement jusqu'à la 17 ^e semaine | 80% pour les mariés
50% pour les célibataires |

Prévoyance professionnelle CAPAV

En principe, le travailleur est assuré par la caisse de retraite paritaire CAPAV (Bureau des Métiers). La cotisation est de 11.5% du salaire AVS, dont 5.75% à la charge de l'employeur et 5.75% à la charge du travailleur.

RETAVAL

Voir page «Retraite anticipée».

Contribution professionnelle

La contribution professionnelle de 0.8% – retenue sur le salaire – est remboursée aux syndiqués uniquement, dans le courant du printemps.

Protection contre les licenciements

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant :

- 90 jours au cours de la première année de service
- 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service
- 360 jours de la sixième à la neuvième année de service
- 720 jours dès la sixième année de service en cas d'accident et dès la neuvième année en cas de maladie

Délais de congé

Le délai de congé doit obligatoirement être donné par écrit.

- moins d'une année de service 1 mois pour la fin d'un mois
- de la deuxième à la neuvième année 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la dixième année 3 mois pour la fin d'un mois



Transport automobile (transport de choses)

Contrat-type de travail – CTT cantonal VS

Durée de travail

46 heures hebdomadaire (moyenne annuelle), pauses comprises.

Salaires minima

Les salaires 2025 indiqués ci-dessous sont ceux du CTT publié dans le BO du 23.01.2025, ils sont sous réserve d'observations éventuellement déposées et de changements décidés par la suite par le Département.

	Heure	Mois
Manœuvre et chauffeur débutant ne pouvant conduire seul	Fr. 27.50	Fr. 5'140.-
Chauffeur débutant conduisant seul	Fr. 28.30	Fr. 5'297.-
• après un an de pratique	Fr. 28.50	Fr. 5'352.-
• après trois ans de pratique	Fr. 28.70	Fr. 5'391.-
• après cinq ans de pratique	Fr. 28.90	Fr. 5'412.-
Chauffeur avec CFC, première année	Fr. 28.90	Fr. 5'412.-

Mécanicien	Fr. 29.30	Fr. 5'525.-
Conducteur de chargeuses sur pneus		
• après un an de pratique	Fr. 28.40	Fr. 5'337.-
• après trois ans de pratique	Fr. 28.90	Fr. 5'412.-
Conducteur de trax sur pneus et chenilles, conducteur de bulldozers		
• après un an de pratique	Fr. 28.70	Fr. 5'391.-
• après trois ans de pratique	Fr. 29.30	Fr. 5'525.-
Conducteur de pelles mécaniques		
• après un an de pratique	Fr. 29.60	Fr. 5'568.-
• après trois ans de pratique	Fr. 30.-	Fr. 5'653.-

Les salaires ci-dessus s'appliquent également aux heures de présence et de réparation.

Treizième salaire

Un treizième mois de salaire – ou le 8.33% du salaire brut annuel – est versé à tous les travailleurs à la fin de l'année.

Vacances

- 4 semaines par année pour tous (20 jours ouvrables)
- 4 semaines et 3 jours (23 jours ouvrables) dès 45 ans d'âge et 5 ans d'activité dans l'entreprise ou après 15 ans dans l'entreprise
- 5 semaines (25 jours ouvrables) après 50 ans d'âge
- 5 semaines (25 jours ouvrables) pour les jeunes de moins de 20 ans et les apprentis

Indemnités diverses

Découcher	Fr. 14.-
Petit déjeuner	Fr. 8.50
Dîner	Fr. 20.-
Souper	Fr. 20.-

Maladie

80% du salaire brut, cotisation payée à moitié par l'employeur.

Service militaire

Cours de répétition, protection civile et école de recrues:
100% pendant trois semaines

Délais de congé

- pendant la première année
 - dès la deuxième année
- 1 mois pour la fin d'un mois
2 mois pour la fin d'un mois

Vente
Commerce de détail
Contrat-type de travail – CTT cantonal VS

Durée de travail

44 heures par semaine.

43 heures par semaine pour les commerces occupant plus de 20 employés(es).

Pauses

Deux pauses journalières de quinze minutes sont comprises dans le temps de travail.

Salaires minima

Les salaires 2026 indiqués ci-dessous sont ceux du CTT publié dans le BO du 26.01.2026, ils sont sous réserve d'observations éventuellement déposées et de changements décidés par la suite par le Département.

• **Personnel au service de la vente, avec certificat fédéral de capacité dans la branche du commerce de détail**

Formation de deux ans

- première année de service Fr. 3'867.-

- dès la troisième année de service Fr. 4'032.-

Formation de trois ans

- première année de service Fr. 4'065.-

- dès la troisième année de service Fr. 4'284.-

• **Personnel au service de la vente, sans formation**

Première année de service dès 18 ans Fr. 3'550.-

• **Personnel auxiliaire payé à l'heure**

	<i>Qualifié</i>	<i>Non qualifié</i>
Première année de service	Fr. 21.80	Fr. 19.60

Suppléments de salaire

25% pour le travail de nuit

50% pour le travail du dimanche et jours fériés légaux

Congés

L'employé(e) a droit à deux jours de congé par semaine.

Dérogations possibles pour les régions touristiques.

Vacances

- jeune employé(e) jusqu'à 20 ans révolus 5 semaines (25 jours ouvrables)
- pour tous les employés(es) 4 semaines au minimum (20 jours ouvrables)
- employés(es) de plus de 50 ans avec dix ans d'activité dans la profession 5 semaines

Maladie

L'employeur assure l'employé(e) auprès d'une caisse-maladie garantissant le libre passage pour une indemnité journalière égale au moins à 80% du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

L'employeur et l'employé(e) peuvent convenir du paiement de l'indemnité journalière différée dès le quinzième jour. Durant la période de carence, l'employeur garantit le paiement du salaire à raison de 80%. L'employeur et l'employé(e) paieront chacun la moitié des primes.

Congé maternité

Le congé maternité est de seize semaines payé à 80%.

Délais de congé

- | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| • moins d'une année de service | 1 mois pour la fin d'un mois |
| • dès la deuxième année de service | 2 mois d'avance pour la fin d'un mois |
| • dès la dixième année de service | 3 mois d'avance pour la fin d'un mois |

Votre santé.
Votre partenaire.



Des primes et des rabais familiaux attractifs!

Offre sans engagement

Agence Sion-OCS Rue de la Porte-Neuve 20 Tél. 027 329 60 70

Agence Monthey-OCS Avenue du Théâtre 12 Tél. 024 475 71 73

Contrat d'adhésion au syndicat_____

Rejoignez notre syndicat et faites entendre votre voix !

Cliquez sur le lien ou scannez le QR code pour adhérer dès aujourd'hui.



Pour toute question, contactez le secrétariat SCIV - Le syndicat de votre région.

Protection juridique complémentaire pour les membres_____

Comme membre du SCIV, vous avez la possibilité de bénéficier de prestations particulièrement attractives dans le domaine des assurances:

Grâce à notre protection juridique gratuite en matière de droit du travail et des assurances sociales, vous pouvez conclure avec CAP une assurance de protection juridique couvrant tous les autres sujets à des prix sans concurrence.

Cliquez ici ou scannez le QR code pour imprimer la proposition d'assurance.
(à retourner par courrier : SCIV - Le syndicat, Rue de la Porte-Neuve 20, 1950 Sion)



Pour toute question, contactez le secrétariat SCIV - Le syndicat de votre région.

