SCIV
Le syndicat

Menuiserie – Ebénisterie – Charpenterie – Plâtrerie – Peinture - Revêtement de sol – Pose de parquets – Vitrerie (Bois)

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 et de respectivement Fr. 53.30 au 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

SCIV
Le syndicat

Salaires minimas au 1er janvier 2026

	Minima		-5%		-10%	
Classe de salaire	**dès la 3e année après CFC**		**2e année après CFC**		**1e 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 18.4			

Classe de salaire Formation professionnelle acquise à l’étranger			-8%		-10%		-12%	
			3e année expérience		**2e année expérience**		**1e année expérience**	
	177.7 heure/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

			-10%		-20%	
Classe de salaire			**2e année après AFP**		**1e 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	4’558.-	25.65	4’052.-	22.80
Travailleur classe B : -8%	5’064.-	28.50				

			-10%		-15%	
Classe de salaire	**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 1er 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 5e à la 21e semaine de service
  - 50% de la perte nette du salaire pour les célibataires sans obligation légale d'entretien de la 5e à la 21e 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 la page Resor (retraite anticipée)

Contribution professionnelle

Une retenue de 1% est effectuée sur le salaire, elle est remboursée aux membres du SCIV – Le syndicat au cours du printemps de l'année suivante.

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.