

**Aux entreprises du secteur principal de
la construction du canton du Valais**

Sion, janvier 2017

Réf. SM'sp ☎ 027 327 32 14 ✉ smetrailler@ave-wbv.ch
M:\AVE\Circulaires\CCT 17\Ci217123F0.docx

INFORMATION 2017

Bien Chers Membres,
Mesdames, Messieurs,

L'accord intervenu au niveau suisse en 2016 avait donné le ton des futures négociations, puisque certains éléments devaient être pris en compte pour d'éventuelles augmentations de salaire et que d'autres prenaient effet au 1er janvier 2017. Vu les incertitudes conjoncturelles et le taux de renchérissement négatif, les derniers pourparlers nationaux n'ont pas débouché sur un compromis prévoyant une hausse salariale.

Sachant que l'on souhaite des conditions uniformes pour les entreprises de la construction et que leur extension ne peuvent être obtenues que par l'intermédiaire d'une Convention nationale, les Partenaires sociaux valaisans ont pris acte des résultats de ces discussions et n'ont donc pas prévu une augmentation générale ou individuelle pour les salaires 2017. La liberté est donc laissée à chaque entreprise, au vu de la marche de ses affaires, du comportement de ses collaborateurs, des réserves à venir, de prévoir ou non une revalorisation.

Les Partenaires ont par contre renouvelé la CCT cantonale, laquelle a fait l'objet de quelques aménagements censés mieux assurer sa compréhension et son utilisation ; la nouvelle édition devrait figurer d'ici fin janvier sur notre site internet.

Enfin, dans leurs prérogatives, ils ont décidé de faire un geste en faveur des travailleurs du canton du Valais en matière d'assurance maladie et d'indemnisation de la pause.

Les nouveautés sont retranscrites et commentées aux pages suivantes.

CONDITIONS 2017

I. Salaires

Aucune augmentation de salaire n'est octroyée aux travailleurs pour l'année 2017.

Les salaires de base, extrêmement conséquents dans la construction, demeurent quant à eux inchangés aux tarifs suivants :

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'080	5'553	5'348	4'978	4'477
Heure	34.55	31.55	30.40	28.30	25.85

 Zones

► Il n'est pas inutile de rappeler que la zone de salaire varie pour le manoeuvre, pour peu qu'il soit payé à l'heure (rouge) ou mensualisé (bleue). Aucune correspondance ne peut donc être trouvée en la matière, s'agissant d'une volonté décidée à l'échelon national.

II. Indemnité de casse-croûte pour la pause du matin

Les Partenaires sociaux avaient introduit le principe du forfait pour la pause en 1995, tablant sur le fait qu'à l'instar de l'indemnité pour le repas de midi, ce montant serait exonéré de charges. Or, l'OFAS n'a pas accepté l'argumentation valaisanne, considérant celle de la pause comme du salaire et soumise de fait à toutes les charges sociales.

Il ressort de nos analyses que ce système est de moins en moins usité et qu'il péjore en fait les bons éléments puisque l'indemnité forfaitaire ne correspond pas toujours au salaire horaire des travailleurs expérimentés, fidèles et productifs mais profite bien au contraire à ceux qui perçoivent un salaire minimum et qui bénéficient de fait d'une meilleure indemnisation.

Au vu de ce qui précède et en vue d'assurer une égalité de traitement entre les intéressés, les Partenaires sociaux ont décidé de **supprimer** purement et simplement dite indemnité. Dès le 1^{er} janvier 2017, la pause devra donc être incluse dans l'horaire de travail et rémunérée en conséquence.

ATTENTION !

► Cette décision a pour incidence que les entreprises qui souhaiteraient établir un calendrier propre, à faire avaliser par la commission paritaire, devront désormais adopter **un horaire de travail s'élevant à 2174 h, soit pauses comprises.**

III. Assurance maladie perte de gain

Généralités

A leur grande satisfaction, les Partenaires sociaux ont réussi à convaincre la COMCO de la pertinence et de la légalité des dispositions de la CCT et du contrat collectif géré par l'Association valaisanne des entrepreneurs.

Pour le surplus et afin de clarifier définitivement la volonté poursuivie, à savoir une meilleure protection des travailleurs en cas de maladie, il a été convenu de compléter le libellé de la CCT par un texte désormais limpide et ne pouvant générer aucune interprétation. Ainsi, la Convention prévoit dorénavant à son article 18 un alinéa spécifique qui stipule que **la LAMal doit faire partie intégrante du contrat d'assurance**. En d'autres termes, le contrat doit garantir *un produit LAMal*. Ainsi, une couverture avec *prestations LAMal* auprès de compagnies non agréées par l'OFAS comme *assureurs maladie reconnus* ne peut être acceptée, ces dernières ne pouvant offrir toutes les prestations voulues.

Les Partenaires sociaux ont donné mission aux commissions paritaires de vérifier que toutes les dispositions soient strictement respectées, une pesée globale des intérêts pour un contrat ne pouvant être effectuée que de manière tout à fait exceptionnelle.

RAPPEL !

► Les contrats d'assurance maladie perte de gain doivent inclure **une couverture de 120 jours pour les travailleurs au chômage**. Si elle n'est pas prévue, il appartiendra à l'employeur de combler cette lacune durant ce laps de temps.

Par conséquent et afin d'éviter tout désagrément, nous invitons les entreprises n'ayant pas adhéré au contrat collectif de s'assurer que cette clause est bien prévue dans leur police d'assurance. La CPP effectuera un contrôle général durant l'année ; cependant, ce dernier ne pourra qu'être utile pour le futur et non pour la période actuelle.

Répartition de l'augmentation du taux pour la perte de gain au 1^{er} janvier 2017

Les taux de l'assurance maladie perte de gain ont dû être revus à la hausse puisque les indications ressortant du contrat collectif démontraient une augmentation des prestations et, donc, un déficit de cotisations.

Les Partenaires sociaux ont dès lors décidé de relever de manière modérée, à savoir 0.2 %, **le taux pour un délai de carence d'un jour**, se permettant d'être optimistes malgré tout sur la conjoncture et la santé des travailleurs.

La répartition usuelle prévue par la CCT est de 1/3 (travailleurs) et 2/3 (employeurs). Cependant, afin d'éviter une situation où les travailleurs auraient un salaire 2017 inférieur à celui de 2016, la délégation patronale a accepté de prendre cette augmentation entièrement à sa charge.

Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2017, la prime totale correspond à 4.1 % dont 3.2 % à charge des employeurs et 0.9 % (inchangé) à charge des travailleurs.

ATTENTION !

► **La prime à charge du travailleur correspond toujours à la prime pour un délai de carence d'un jour.**

Délai de carence

La CCT cantonale ne prévoyait, outre 1 jour, qu'un délai de carence possible de 14 jours, et ce en contradiction avec la CN (Art. 64, al² lit b).

En conséquence, il a été décidé de porter le délai de carence à 30 jours, maximum auquel les entreprises peuvent souscrire. Le taux à charge des travailleurs demeure le même, *pour autant qu'il soit au maximum de 50 % de la prime effective*. Cette modification a été rendue nécessaire par respect des dispositions impératives de la CN (Art. 64, al² lit a) et des arrêts du Tribunal fédéral ne permettant pas d'aller au-delà, et ce même si le risque durant ces 30 jours est pris exclusivement par l'employeur et que les coûts sont élevés en cas de sinistre.

► Exemple :

Si le taux pour un paiement différé des indemnités journalières à 30 jours devait s'élever à 1.5%, la retenue sur salaire du travailleur ne pourrait être que de 0.75 %.

IV. Interdiction du travail au noir

Les Partenaires sociaux ont fait de la lutte contre le travail au noir leur priorité. En effet, quelle qu'en soit l'ampleur, les activités souterraines mettent non seulement en péril des entreprises et des places de travail, mais également toute l'économie cantonale. Elles nuisent à l'image de la branche, par la qualité des travaux qui, souvent, présentent des défauts dont toutes garanties sont exclues.

De ce fait, l'article 21 CCT prohibe tout travail professionnel rémunéré ou non, faisant concurrence ou non à l'employeur **et ce même avec son accord**.

Au titre de la présente disposition, la Commission paritaire autorise **les travaux exécutés par des membres proches de la famille, à savoir ceux en ligne directe uniquement**, excluant dès lors les activités pour des oncles, tantes, neveux, cousins germains, dorénavant interdites et qui seront sanctionnées de manière exemplaire.

V. Horaire de travail

Dans le cadre de la lutte contre le chômage hivernal, les partenaires sociaux valaisans maintiennent les dispositions ayant trait à la flexibilisation de l'horaire de travail. Les exigences permettant de l'appliquer sont :

- le respect intégral des CCT cantonales de la branche,
- l'indemnisation au salaire mensuel constant,
- l'établissement d'un décompte mensuel des heures positives ou négatives sur la fiche de salaire.

En ce cas, les entreprises peuvent modifier l'horaire de travail officiel, ou leur propre horaire sans la forme écrite. Des changements importants doivent faire l'objet d'une consultation préalable des travailleurs.

Les heures supplémentaires ne donnent lieu, pour le surplus et en dérogation à la CN, à aucun supplément.

Travaux supplémentaires

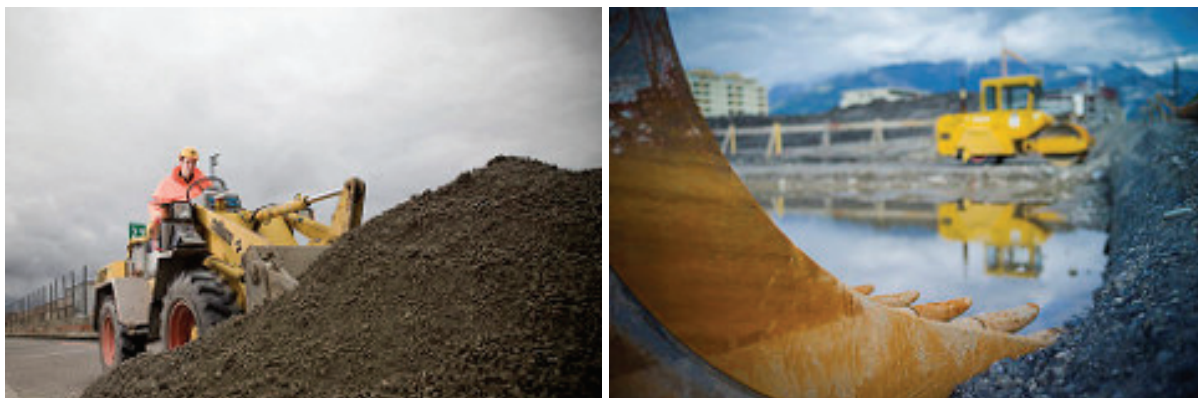
ATTENTION !

► Le travail supplémentaire au sens de la Loi fédérale doit être rémunéré avec un supplément de 25%, lequel ne peut être converti par un supplément en temps qu'avec l'accord du travailleur.

VI. Vacances officielles

La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée

**du vendredi 28 juillet 2017 à 18h00
au lundi 7 août 2017 à 07h00.**



Si, pour des raisons impératives, vous étiez dans l'obligation de travailler durant cette semaine, une demande préalable motivée devra être adressée à la CPP avec indication de la date des vacances des travailleurs engagés pendant cette période.

Nous vous rappelons que si vous n'accordez pas à tous vos travailleurs une semaine de congé avant ou après la semaine de fermeture officielle, vous êtes tenus, conformément à l'article 13 CCT, de leur octroyer deux semaines de vacances consécutives entre les mois de mai et septembre.

Les chantiers de montagne ne sont pas touchés par cette disposition.

Pour le surplus, vous trouverez en annexe les *documents techniques usuels, l'horaire de travail déterminant pour les entreprises n'ayant pas déposé leur calendrier propre auprès du secrétariat de la Commission paritaire à fin février ainsi que l'aide-mémoire *Mémento 2017* (format carte de crédit).

Nous joignons également à la présente un fascicule récapitulant certains principes fondamentaux de la CCT qui, nous l'espérons, vous sera utile. Par ailleurs, n'oubliez pas de consulter régulièrement notre site internet <http://ave-wbv.ch> pour obtenir en tout temps de nouvelles informations.

En vous souhaitant bonne réception de la présente ainsi qu'une année riche en projets de toutes sortes, nous vous prions de croire, Bien Chers Membres, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

AVE | Association valaisanne des entrepreneurs

Serge Métrailler
Directeur

Annexes :

- *Horaire 2017*
- *Documents techniques « Calcul des salaires et variations économiques » et « Mémento 2017 » (*pour les membres uniquement)*
- *Rappel de certains principes fondamentaux de la CCT et autres informations*