

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

Sion, janvier 2018

Réf. SM'sp - 027 327 32 14 - smetrailler@ave-wbv.ch
M:\AVE\Circulaires\CCT 18\Ci218Janvier.docx

Information 2018

Bien Chers Membres,
Mesdames, Messieurs,

Les Partenaires sociaux suisses ne sont pas parvenus à un accord salarial portant sur l'année 2018, et ce malgré une offre de la SSE de majorer de 0.3 % les salaires minimaux et d'accorder aux travailleurs une augmentation individuelle de 0.5 %.

Sur le plan valaisan, les partenaires se sont rencontrés pour analyser la situation et décider des éléments entrant dans leur champ de compétences.

La partie patronale, tenant compte des disparités cantonales – en termes d'activités et de réserves de travail – n'a pu accepter un accord contraignant pour les membres. En effet, au vu des perspectives économiques et des prochaines augmentations en matière d'assurances sociales notamment, dont une grande partie incombera aux employeurs, il n'était pas possible d'admettre une hausse qui ne serait imposée qu'aux entreprises valaisannes et point à leurs concurrentes hors canton ou étrangères.

Toutefois, eu égard à un renchérissement pour la première fois positif depuis plus de 4 ans et à l'augmentation de la cotisation à charge des travailleurs pour l'assurance maladie perte de gain, le Comité encourage les entreprises dont les résultats seraient bénéficiaires, à octroyer une augmentation à leurs collaborateurs pour tenir compte de ces deux éléments.

Les Partenaires sociaux ont par contre arrêté de nouvelles dispositions conventionnelles, retranscrites et commentées aux pages suivantes.

Pour le surplus, les éléments forts de cette année sont évidemment l'annulation de l'extension de la CCT RETABAT par le Tribunal Fédéral, laquelle a généré et générera de grosses préoccupations, inquiétudes et questions de la part des entreprises et des assurés, la lutte contre le travail au noir, qui devient essentielle, et le maintien, pour le Valais, du système LAMal dans le cadre de l'assurance maladie perte de gain, thèmes également développés plus loin dans cette circulaire.

Comme de coutume, 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 2018* (format carte de crédit).

Nous joignons également à la présente le fascicule récapitulant certains principes fondamentaux de la CCT qui, nous l'espérons, vous permettra de trouver réponse aux questions que vous vous poserez. Nos membres en reçoivent une version reliée et en couleur qui leur est exclusivement réservée, avec table des matières et index. Notre secrétariat se tient évidemment à votre disposition en cas de besoin.

Par ailleurs, n'oubliez pas de consulter régulièrement notre site internet <http://www.ave-wbv.ch> pour obtenir en tout temps de nouvelles informations.

Conditions 2018

I. Salaires

Aucune augmentation de salaire officielle n'est octroyée aux travailleurs pour l'année 2018.

► Sachant que certaines entreprises accorderont des augmentations et afin de les reporter dans les variations économiques, la SSE entreprendra, comme depuis plusieurs années, une récolte d'informations afin de déterminer l'augmentation réellement allouée au niveau suisse.

Relevons encore que, malgré un renchérissement pour la première fois positif, ce dernier est toujours négatif de 1% par rapport à 2014. Autrement dit, les salaires 2018 réels sont supérieurs à ceux de 2014. Par ailleurs, la SSE a proposé des augmentations, lesquelles ont été refusées, ce qui a conduit à un résultat nul. La CN sera renouvelée dans sa totalité cette année. Nul doute que cette question sera âprement discutée.

Les salaires de base, inchangés, sont les 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 relever 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. Promotion des travailleurs de la classe C dans la classe B

Nous tenons à rappeler que les travailleurs, **après 3 ans d'activité** dans le SPC, ont droit au principe de la qualification automatique de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La décision de promotion relève toutefois de la **compétence unique de l'employeur qui peut la refuser**. En ce cas toutefois, la commission paritaire compétente doit en être **impérativement** informée. Dans la négative, la promotion pourrait être due car il s'agit d'une condition impérative inscrite dans la CN.

Le travailleur promu dans la classe B, après 36 mois d'activité à 100 % auprès d'une entreprise, la conserve s'il change d'employeur. Seules les dispositions restrictives de l'article 45 CN demeurent réservées.

► Comment calcule-t-on les 3 ans d'activité ?

A la question de la définition des 36 mois d'activité, la CPP a décidé qu'il s'agissait de la durée effective du contrat de travail sans prise en compte des absences justifiées et/ou fautives.

Sachant que les employeurs peuvent refuser la promotion, la CPP a fait preuve de simplicité. En effet, un travailleur qui aurait des absences importantes ne lui permettant pas d'acquérir les compétences justifiant sa promotion, ne l'obtiendra évidemment pas.

Par contre, le chômage hivernal – et ce même si l'entreprise a clairement fait part de son intention de réengager le travailleur l'année suivante dès que la météo et les contrats le permettent – n'est pas comptabilisé.

III. Contrat de travail

Les Partenaires sociaux ont décidé d'instaurer dans la CCT un nouvel article en la matière, afin non seulement d'assurer la sécurité des travailleurs et des employeurs mais également de faciliter les contrôles.

En effet, le CO impose une lettre d'engagement comportant les éléments essentiels de la relation entre les parties. Cependant, d'autres pièces peuvent suffire, notamment un décompte salaire, des décomptes d'heures, etc. Les Partenaires sociaux ont estimé essentiel d'assurer plus de clarté dans les relations contractuelles. De ce fait, le contrat de travail retranscrivant au minimum les nom, prénom, date de naissance et domicile du travailleur, la durée du contrat [déterminé, indéterminé, de durée maximale], la fonction et le montant du salaire, permet à chacun de connaître les relations qui le lient à l'autre partie.

► Nous tenons à indiquer que des modèles de contrat figureront sur le site internet de l'AVE, à disposition des membres (www.ave-wbv.ch/Politiquepatronale), lesquels permettront donc très simplement de remplir cette nouvelle obligation et d'avoir un dossier complet comme le nécessitent déjà l'article 17 de la Convention cantonale sur le registre du temps de travail et les dispositions impératives de la Loi sur les travail et ses ordonnances.

IV. Assurance-maladie perte de gain

Généralités

Nous vous faisons part, l'année dernière, de notre satisfaction d'avoir su convaincre la COMCO que les dispositions de la CCT instaurant un contrat collectif étaient une plus-value pour les travailleurs et ne lésaient en aucun cas la Loi sur les Cartels.

Cependant, en début d'année, les Partenaires sociaux suisses ont changé de paradigme et décidé d'instaurer une assurance-maladie perte de gain ouverte aux assurances privées, en supprimant la notion de LAMal pour introduire une assurance selon la LCA.

Interpellés par des membres et des assureurs, les Partenaires sociaux valaisans ont requis la réinsertion d'une réserve cantonale. Les Partenaires sociaux suisses, par courrier du 26 octobre 2017 signé par toutes les parties, ont répondu qu'une telle insertion n'était pas nécessaire puisque l'avenant cantonal avait été formellement ratifié par leurs soins. Ils ont de plus clairement confirmé que le système valaisan était pertinent et qu'il n'était pas dans leur intention de le remettre en question.

La CCT valaisanne exige un contrat LAMal. De ce fait, des contrats LCA prévoyant des dispositions LAMal sont illicites. Ainsi, seules les assurances dites sociales et reconnues comme telles par l'OFAS, peuvent proposer des contrats.

Rappel !

► Cette assurance doit inclure **une couverture de 120 jours pour les travailleurs au chômage**. Si cette dernière ne devait avoir été formalisée dans le contrat, cette lacune devrait être comblée par l'employeur, et ce même s'il n'a plus de relations contractuelles avec son travailleur.

Répartition de l'augmentation du taux pour la perte de gain au 1er janvier 2018

La hausse des prestations paraît malheureusement endémique, et ce malgré une conjoncture encore relativement stable, ce qui ne manque pas de nous interpeller.

Afin d'utiliser au mieux le fonds de stabilisation et pouvoir y entretenir une réserve, les partenaires sociaux ont été contraints de relever de 0.9 % le taux de l'assurance-maladie perte de gain pour un délai de carence d'un jour.

Ainsi, dès le 1er janvier 2018, la prime totale correspond à 5 %, dont

- ▶ 3.8 % à charge des employeurs et
- ▶ 1.2 % à charge des travailleurs.

ATTENTION !

- ▶ La prime à charge du travailleur correspond impérativement à la prime pour un délai de carence d'un jour.

Exception

- ▶ Si l'employeur contracte une assurance perte de gain avec un délai de carence supérieur, le taux à charge du travailleur est de 1.2 % **pour autant que ce dernier ne soit pas supérieur au 50 % de la prime totale.** Comme relevé, cette modification qui peut paraître discutable est rendue obligatoire en vertu d'arrêts du Tribunal fédéral que nous nous devons de suivre.

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 %.

V. RETABAT

Les Partenaires sociaux ont pris acte de la décision du Tribunal Fédéral d'annuler l'extension de la CCT RETABAT. Ce dernier, sans remettre en question les chiffres, a uniquement critiqué le fait que le Conseil d'Etat n'ait pas nommé un organe indépendant chargé de contrôler et corroborer les conclusions des différents experts de la Caisse et seul apte à garantir une parfaite neutralité vis-à-vis de nos actuels et autorités de surveillance.

De nouvelles dispositions ont été prises afin d'assurer la pérennité de la Fondation et son adéquation avec l'Institution FAR. Le projet de caisse de retraite anticipée n'est pas remis en question. Preuve en est que les Partenaires sociaux ont signé une nouvelle CCT portant jusqu'en 2023.

Toutefois, une solidarité commune doit être maintenue afin d'éviter non seulement des pertes financières pour la caisse mais également des réductions de rentes des travailleurs, pour des questions qui seraient uniquement d'humeur et non fondamentales.

VI. Interdiction du travail au noir

Les contrôleurs de chantier de l'ARCC ont œuvré sans relâche depuis le mois de mars 2017. Le constat est édifiant : le travail illégal est extrêmement important.

Les Partenaires sociaux ont donc légiféré pour que les co-auteurs de ce fléau, à savoir les privés, soient également poursuivis et punis. Ces derniers en effet, en s'adjoignant le concours de nos collaborateurs, contribuent à son expansion. Or, ils demeurent bien souvent exemptés de toute sanction, arguant du fait que les réalisations sont faites à titre gracieux. Les preuves étant évidemment difficiles à mettre à jour, il convenait donc d'arrêter une disposition spécifique dans la CCT, ce qui a été fait.

Le travail au noir est un cancer qui met en péril les places de travail ainsi que les protections sociales auxquelles le peuple suisse demeure encore et toujours attaché.

Selon la sagesse populaire, les petits ruisseaux forment les grandes rivières. Et c'est tellement vrai !

Après moins d'une année d'activité, les inspecteurs du travail au noir ont effectué près de 400 contrôles. De nombreuses infractions ont été mises à jour, la plupart du temps pour des privés, pour de petits travaux tous exécutés *évidemment* à titre gracieux.

Même si l'incidence pour la branche peut paraître dérisoire, tel n'est pas le cas. En effet, si 100 travailleurs effectuent des petits travaux pour 10'000 francs, ce n'est pas moins d'un million qui échappe aux entreprises. De surcroît, ces réalisations ne sont en aucun cas garanties et si un accident devait survenir sur ces chantiers, les circonstances pourraient être dramatiques pour toutes les parties.

Forts de ces éléments, les Partenaires sociaux ont décidé de renforcer les mesures à l'encontre des privés, véritables investigateurs du travail au noir, en insérant de nouvelles dispositions dans la CCT :

- L'article 2 traitant *du champ d'application du point de vue personnel* a été complété par un nouvel alinéa s'appliquant aux particuliers qui font exécuter des travaux tombant dans le champ d'application de l'article 1 par des travailleurs soumis à la CCT, et ce quelle que soit leur ampleur.
- Les travailleurs se voient également restreindre la possibilité de travailler pour autrui, que ce soit de manière professionnelle, rémunérée ou non, faisant concurrence ou non à l'employeur (Art. 21). Le CO indique également que lorsqu'un travailleur est engagé à 100 % auprès d'un employeur, il doit utiliser son temps libre pour se ressourcer ou se reposer et donc ne doit pas déployer une autre activité. La CN légifère aussi en la matière, en condamnant également les privés lors de travaux rémunérés.

- Afin de renvoyer les collaborateurs à leurs obligations, il a été décidé d'instaurer à l'alinéa 1 du même article la notion du *respect de devoir de fidélité* afin de bien mettre en exergue la relation particulière qui unit l'employeur et le travailleur.
- Sanctions (Art. 24): Désormais, celui qui fait exécuter ou qui favorise le travail rémunéré ou non rémunéré se verra passible d'un avertissement ou d'une amende conventionnelle. Les frais de procédure générés par le contrôle des inspecteurs de l'emploi ou des contrôleurs de chantiers ne pourront être inférieurs à 100 francs et seront mis à la charge des contrevenants.

Les Partenaires sociaux ne peuvent qu'encourager les maîtres d'ouvrage qui veulent construire, respectivement réaliser un projet, de faire appel à des professionnels qui seront seuls garants de leurs travaux et les seuls à même également d'exécuter ces derniers dans les règles de l'art. De plus, ils contribuent à la réussite de la Suisse et de son modèle économique.

VII. 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 [>50 heures par semaine] 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 écrit du travailleur.

VIII. Vacances officielles

La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée

**du vendredi 27 juillet 2018 à 18h00
au lundi 6 août 2018 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.



IX. Protection juridique

Nous avons constaté qu'un nombre croissant d'avocats, dans le cadre d'une procédure initiée en cas de défauts cachés et afin d'éviter que le délai de 5 ans ne soit échu et que la prescription ne soit donc acquise, proposent de signer une déclaration de renonciation à dite prescription. Cette renonciation formelle permet d'éviter un commandement de payer pour les prétentions éventuelles, puisque seul ce type de document ou l'ouverture d'une action en justice peut faire interrompre valablement cette prescription.

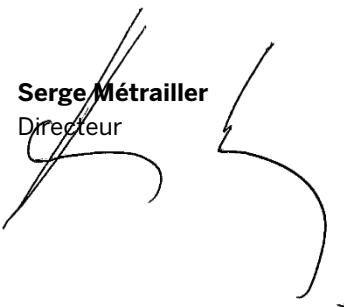
Toutefois, et ce que nous regrettons, les avocats ne font pas forcément figurer dans le texte proposé la mention « **pour autant qu'elle (la prescription) ne soit pas acquise à ce jour** » que nous vous invitons impérativement à insérer le cas échéant.

► Quelle est la portée de cette mention ?

Cela signifie que vous renoncez à invoquer ce droit pour le cas où, dans le futur, le délai de 5 ans serait dépassé et **uniquement dans ce cas**. Si, par ailleurs, le délai de 5 ans et/ou autres exigences légales demandées pour faire valoir correctement ce droit n'ont pas été respectés avant la date de la signature du document, vous pourrez les opposer à la partie adverse. Par contre, si cette clause ne devait être inscrite, cela reviendrait à dire que vous renoncez à **tout** droit et vous pourriez donc être rendus responsables pour des éléments que vous auriez pu légalement éviter.

En vous souhaitant bonne réception de la présente ainsi qu'une année des plus fructueuses, nous vous prions de croire, Bien Chers Membres, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

Serge Métrailler
Directeur



Annexes :

- Horaire 2018
- Documents techniques « Calcul des salaires et variations économiques » et « Mémento 2018 » (*pour les membres uniquement)
- Fascicule Rappel de certains principes fondamentaux de la CCT