

CCT du canton du Valais



**Principales nouveautés
et modifications**

**Rappel de certains principes
fondamentaux et autres informations**

Edition 2021

**AVE
WBV** 

EDITO

Bien Chers Membres,
Chères Entreprises,

Le COVID nous a tous surpris et fortement malmenés. Toutefois, la construction et vous, Bien Chers Membres, avez été exemplaires puisque vous avez su réagir, innover, tant pour protéger la santé de vos travailleurs que notre économie cantonale.

Après quelques jours seulement, vous étiez organisés et aviez mis en œuvre toutes les mesures utiles afin de poursuivre votre activité et servir vos clients, ce que ces derniers, tout comme les politiques, n'ont pas manqué de saluer.

Nous osons également espérer que votre Association a rempli sa mission en mettant à disposition au jour le jour, d'heure en heure, les dispositions vous touchant directement de même que des documents absolument nécessaires, tant pour informer vos clients que pour préserver vos droits.

La masse salariale n'a pas fondu. Nous saluons l'engagement du Gouvernement qui a mis des travaux en soumission afin de soutenir notre branche, branche évidemment essentielle à notre canton.

De ce fait, nos perspectives ne sont pas pessimistes puisqu'un plan de relance de l'Etat du Valais et les différents et nombreux projets en cours, respectivement déjà conjecturés, devraient permettre de pallier une diminution dans la construction de logements puisque le taux de vacance est dans certaines régions important et devrait donc freiner les investissements.

Au chapitre des nouveautés 2021, les salaires ne subiront aucune modification contraignante. En effet, d'une part, le renchérissement était négatif et, d'autre part, les démarches rendues nécessaires en raison de la Pandémie, ont eu un coût que vous n'avez pu répercuter sur la majorité de vos clients. Dès lors, il n'était pas opportun de procéder à une augmentation, nos salaires étant toujours indéniablement parmi les plus généreux de Suisse.

De son côté, l'AVE poursuit non pas sa mutation mais son évolution et nous avons le plaisir de vous annoncer que nous avons établi un classeur de fiches juridiques et autres vous permettant désormais d'avoir une veille légale reconnue dans le système d'Assurance qualité. Nos membres en recevront un exemplaire et un code d'accès pour pouvoir en prendre connaissance directement sur notre plateforme.

Ces fiches se veulent être un couteau suisse en quelque sorte, ou une trousse de premier secours. Elles résument de manière synthétique les situations, devoirs et obligations usuelles. Cependant, si les réponses n'apparaissent pas claires, il est évident que vous devez nous consulter, à savoir soit M. Anthony Lamon, désormais responsable des CPP, soit le soussigné de gauche.

Transition toute trouvée, nous avons étoffé la couverture de notre protection juridique, laquelle prendra à l'avenir en charge non seulement les activités menées par les avocats dans le cadre de l'inscription d'une hypothèque légale provisoire mais également des recouvrements de créances face à des clients indécidés. Certaines restrictions sont toutefois introduites et nous vous prions de prendre connaissance de ces éléments qui figureront dans une fiche juridique, de même que sur notre site internet.

Au niveau des caisses sociales, nous avons le plaisir d'annoncer que le Tribunal fédéral a reconnu la pertinence des mesures prises par le Conseil de fondation RETABAT et rejeté les griefs des recourants sans doute aucun. De même, la CPPV, qui traite des conditions essentielles en matière de prévoyance professionnelle, a été étendue par le Conseil d'Etat jusqu'à fin 2023, ce qui nous permet d'envisager avec sérénité la prochaine réforme fédérale.

Pour ce qui est des démarches avec Consimo pour la création d'une succursale AVS, elles se concluent par un échec, malgré un grand travail effectué par nos soins. Nous avons dû nous rendre à l'évidence que Consimo ne souhaitait pas déléguer des compétences à l'AVE et ne recherchait donc pas une proximité avec ses clients de même qu'une amélioration de la qualité de ses prestations. Soyez toutefois sans crainte ; nous avons d'autres alternatives et nous nous mettrons sans délai à la tâche afin que le guichet unique souhaité par notre président d'honneur, Michel Buro, lors du projet AVE2000, se concrétise enfin.

Pour le surplus, face à certaines modifications sur le plan fédéral, le Parlement cantonal, sur proposition du Gouvernement, a décidé de légiférer et d'introduire un Fonds cantonal en faveur de la formation continue, afin de pouvoir réaliser les objectifs en la matière. Une cotisation - de 0.02‰ à charge des employeurs et de 0.01‰ à charge des travailleurs - a été arrêtée. Ces modifications sont relativement dérisoires et, pour éviter des démarches administratives inutiles, le Fonds paritaire a décidé qu'il prendrait à sa charge cette cotisation en l'incluant dans la carte patronale de 3 pour mille et le 1 % de la contribution professionnelle. Des informations complémentaires figurent dans le chapitre correspondant de ce document.

M. Nicolas Chablais, nouveau membre du Comité AVE, a été désigné par le Conseil d'Etat pour représenter la construction dans le Conseil de ce Fonds, lequel est administré par le Bureau des Métiers, ce dernier gérant déjà l'actuel fonds de formation professionnelle. Les offres actuelles du Fonds paritaire ne changent pas et sont toujours analysées chaque année par notre équipe afin d'une part d'affiner les prestations et les cours et, d'autre part, répondre aux éventuelles nouveautés dues à l'évolution de nos métiers. Kilian Lötscher et son team, composé de Sandra Rodigari et Maya Anthamatten, sont à votre disposition pour répondre aux dossiers ayant trait à la formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue.

Vous retrouverez aux pages suivantes certaines dispositions arrêtées au préalable ou applicables dès le 1^{er} janvier 2021. Comme de coutume, nous joignons en annexe l'aide-mémoire, format carte de crédit (document réservé aux membres) ainsi que le calendrier de l'horaire de travail, déterminant pour les entreprises qui n'auraient pas déposé leur horaire propre dans les délais auprès du secrétariat de la Commission paritaire.

Nous profitons de l'occasion pour adresser à toutes et à tous nos meilleurs vœux pour la nouvelle année et demeurons bien entendu toujours à votre disposition pour d'éventuelles questions qui pourraient survenir.

Veillez croire, Bien Chers Membres, Chères Entreprises, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

Janvier 2021

AVE | Association valaisanne des entrepreneurs

Serge Métrailler

Directeur

Annexes ment.

Anthony Lamon

Secrétaire patronal

NB. Nous rappelons que le présent fascicule ne devrait être adressé qu'aux membres AVE qui versent des cotisations et qui ont droit à cette prestation. Cependant, nous le mettons également à disposition des autres entreprises dans une version purement informative. En effet, afin de démontrer la volonté sans équivoque du Comité et de la Direction AVE de privilégier les membres, ces derniers reçoivent une version reliée et en couleur qui leur est exclusivement réservée, avec table des matières et index.

La pandémie a démontré l'utilité d'une association et nous ne pouvons qu'inviter les non-membres qui reçoivent donc ce document à bien plaisir, à réfléchir à une adhésion puisque, ensemble, nous sommes plus forts et que les défis, même sans une crise sanitaire, sont nombreux (www.ave-wbv.ch/entrepreneur/devenez-membres-155.html).

I. NOUVEAUTES 2021

1. Salaires

Pas d'augmentation en 2021

Aucune augmentation officielle n'est octroyée aux travailleurs pour l'année 2021, et les salaires de base, inchangés, sont les suivants :

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'240	5'713	5'508	5'138	4'637
Heure	35.45	32.45	31.30	29.20	26.75*

*Il n'est pas inutile de répéter que la zone de salaire varie pour le manoeuvre, pour peu qu'il soit payé à l'heure (rouge) ou au mois (bleue).

Malgré nos demandes, cette anomalie n'a pu être corrigée. En effet, le salaire horaire de la classe C ne concorde pas avec le salaire mensuel. Le bon sens voudrait que l'un soit le multiple de l'autre, à concurrence de 176 à l'instar des autres classes. Or, comme le salaire horaire se trouve en zone rouge, tel n'est pas le cas.

2. Vacances officielles

La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée

**du lundi 2 août 2021 à 07h00
au lundi 9 août 2021 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.**



3. Assurance maladie perte de gain

Répartition de l'augmentation du taux pour la perte de gain au 1er janvier 2021

Les Partenaires sociaux ont été contraints de relever de 0.7 % le taux de l'assurance maladie perte de gain pour un délai de carence d'un jour. La CCT prévoit à son article 18 une répartition de 1/3-2/3 pour toute augmentation ou diminution de cotisation en la matière.

Ainsi, dès le 1er janvier 2021, la prime totale correspond à 5.4 %, dont

- ▶ **4.07 % à charge des employeurs**
- ▶ **1.33 % à charge des travailleurs**

4. Congé paternité

Dès le 1er janvier 2021, les jeunes pères exerçant une activité lucrative ont droit à 10 jours de congé payé. Ce congé peut être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il est financé par les cotisations aux APG des employés et employeurs.

Les modalités d'octroi et autres sont définies dans la Fiche II | 18 envoyée au préalable. Les nouvelles dispositions concernant le congé paternité remplacent les réglementations des CCT (CN, CCT cadres de la construction, CCT voies ferrées, etc.) concernant la naissance d'un enfant.

5. Congé de prise en charge (art. 329h et 329i CO)

Outre le congé paternité, un congé de prise en charge indemnifié est introduit au 1er janvier 2021 dans le Code des obligations. Ce congé permet aux employés de pouvoir s'occuper d'un membre de la famille ou d'un partenaire malade ou accidenté. Le congé est de trois jours maximum par cas et ne peut pas dépasser dix jours par année.

Par ailleurs, la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches entre en vigueur. Dès le 1er juillet 2021, cette nouvelle loi permettra aux parents exerçant une activité lucrative de prendre un congé indemnifié de 14 semaines pour s'occuper d'un enfant gravement malade ou accidenté. Ce congé peut être pris dans les 18 mois en bloc ou en jours isolés ; il est indemnifié par l'APG.


II. RAPPEL DE CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. Salaires

1.1 Salaires de base (salaires minimaux)

Les salaires de base nationaux aux conditions de la CN 2019-2022 sont valables pour un horaire mensuel de 176 heures :

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'240	5'713	5'508	5'138	4'637
Heure	35.45	32.45	31.30	29.20	26.75

Zones 

La CCT valaisanne prévoit l'indemnisation de la pause **au salaire horaire perçu par le travailleur**, ce qui n'est pas le cas dans la CN. Le ¼ h journalier étant dès lors inclus dans l'horaire (2'174,75 heures), au salaire mensuel minimum CN devra être ajouté le nombre de pauses effectives prises par le travailleur (voir point 4 *Pause/Rémunération/incidence sur le salaire mensuel*).

► Attention :

Les salaires minimums selon la CN et inscrits ci-avant ne sauraient suffire pour la *conversion au salaire constant*. Vous voudrez bien vous référer au ch. 3.1 pour le calcul de ce dernier. En effet, le salaire constant étant un salaire moyen assuré et qui fait l'objet d'un décompte final selon les fluctuations saisonnières, afin de permettre un licenciement plus tardif, doit prendre en compte dans sa composition l'indemnisation de la pause.

1.2 Promotion de la Classe de salaire C dans la classe de salaire B

La promotion des travailleurs de la classe de salaire C dans la classe de salaire B doit intervenir au plus tard après 3 ans d'activité dans le secteur principal de la construction. 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 informée. Dans la négative, la promotion sera 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.

► **Attention :**

Les employeurs sont tenus d'informer la CPP de la non promotion du travailleur de la classe de salaire C en classe B, non seulement après l'expiration de la première période prévue à l'art. 42 CN, **mais également les années suivantes après chaque entretien de qualification annuel**. En d'autres termes, si un travailleur n'a pas été promu en 2018 et qu'il n'est pas promu non plus en 2019 ni les années suivantes, l'information à la CPP devra intervenir chaque année. Tout défaut d'annonce concernant le refus de promotion dans la classe de salaire B constitue un vice de forme pouvant être sanctionné.

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.

De même, 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.



2. Horaire de travail

2.1 Durée annuelle du travail

L'horaire brut s'élève à 2'174.75 heures, soit une moyenne mensuelle de 181 heures et hebdomadaire de 41.75 heures.

► Explications

En vertu des dispositions en vigueur dès 2017, indiquant que la pause est payée au salaire horaire, l'horaire brut s'élève donc en 2021 à **2'112 heures + 62.75 heures de pauses** (251 jours potentiels * 0.25).

Nous tenons à rappeler que ces 62.75 heures **ne sont pas du temps de travail** ; en conséquence, si des dépassements d'horaire en vertu de la CCT devaient être effectués, ces dernières ne génèreraient pas de suppléments de salaires.

On entend par horaire brut les heures que le travailleur doit effectuer sur le chantier, *avant déduction des heures correspondant aux vacances, jours fériés, absences justifiées* telles que maladie, accident, militaire etc. Ainsi, de telles absences sont-elles à comptabiliser comme si le collaborateur avait travaillé.

Deux manières de décompter ces journées sont admises par les Partenaires sociaux :

- 1) De façon uniforme et quelle que soit la période de l'année, à **concurrence de 8.1 h**. Ce taux correspond à l'horaire moyen que doit effectuer un travailleur.
- 2) En inscrivant **le nombre d'heures prévues par le calendrier** officiel ou celui de l'entreprise avalisé par la Commission paritaire.

- Ce choix s'applique également pour les absences injustifiées. Ainsi, si le taux unique de 8.1 est appliqué et qu'un travailleur prend une semaine supplémentaire et sans autorisation en août, seules 40,5 h pourront lui être imputées et non pas le total prévu dans le calendrier, qu'il soit supérieur ou inférieur.

Il n'est pas inutile de relever que le calcul figurant dans l'horaire des partenaires sociaux indique **la totalité des jours de travail possibles**, sans déduction du droit aux vacances, lesquelles varient selon l'âge des travailleurs. Dès lors, dans le calcul individuel, c'est le nombre de jours effectivement passés sur les chantiers qui est à prendre en compte.

Par ailleurs, **la pause n'est pas due pendant les vacances et autres absences justifiées ou injustifiées**. Le calendrier des partenaires sociaux, tout comme celui des entreprises, est un exemple qui doit s'adapter à la situation particulière de chaque travailleur.

Rappel

► **La pause et le temps de déplacement** ne font pas partie de l'horaire déterminant et ne sont ainsi **pas sujets à supplément (Art. 23, al² CN)**. Tenez-en compte lors de l'établissement de votre décompte d'heures supplémentaires.

Exemple : 50 heures effectuées durant la semaine

./Temps de déplacement	5 h
./Pauses : (5*0.25)	1.25 h
Total déterminant	43.75 h

2.2 Durée hebdomadaire de travail

En règle générale, la durée hebdomadaire de travail s'élève à :

- 37.5 heures au minimum (5 x 7.5 heures)
- 45 heures au maximum (5 x 9 heures)

Les CPP peuvent déroger à ces limites lorsque les conditions climatiques et géographiques le justifient. Ainsi, la CPP, dans son calendrier de travail, prévoit des horaires de 37 et 47 heures, pauses comprises.

Les partenaires sociaux suisses ont prévu des dispositions spécifiques pour les entreprises déployant leur activité dans le secteur de la *pose de revêtements*, qui ne trouvent pas directement application pour le Valais. En effet, la marge de dérogation ne peut dépasser les maxima, respectivement minima retenus par la CPP locale. En l'espèce, la CPP valaisanne, faisant application des spécificités climatiques et géographiques cantonales, déroge déjà aux dispositions générales.

2.3 Calendrier de l'horaire de travail

2.3.1 En général

Conformément à l'article 25 alinéa 1 CN, les entreprises doivent établir un calendrier de l'horaire de travail au plus tard en fin d'année pour l'année suivante. Tenant compte des conditions climatiques et géographiques, elles peuvent déroger si nécessaire à la durée hebdomadaire du travail.

- Cette dernière ne peut toutefois s'étendre au-delà des maxima arrêtés par la CPP plénière qui établit également son propre exemplaire.

2.3.2 Approbation CPP

La soumission du calendrier d'entreprise à la CPP doit intervenir pour la fin février au plus tard. A défaut, le calendrier des partenaires sociaux fait foi.

- ▶ Selon une pratique constante, les horaires hebdomadaires inférieurs à **37** heures pauses comprises ne sont pas acceptés.

2.3.3 Modification ultérieure

En raison notamment d'un manque de travail, d'intempéries ou de pannes techniques, l'entreprise peut modifier en tout temps son calendrier. Dite possibilité existe soit pour l'ensemble de l'entreprise ou uniquement pour certains chantiers.

Dans ce cas, l'horaire peut être de 0 à 48 heures hebdomadaires.

Toutefois, si le salaire constant n'est pas appliqué, une procédure formelle doit être initiée pour que la modification du calendrier déploie ses effets (Art. 25 al. 3^{bis} CN). Par ailleurs, ce dernier ne peut être modifié rétroactivement et doit être consultable à un endroit approprié par les travailleurs (cf. point 3.4).

3. Flexibilité

3.1 Salaire constant – Calcul et généralités

Il est tout à fait impératif d'appliquer le salaire constant pour bénéficier de l'annualisation du temps de travail.

La pause étant comprise dans l'horaire de travail, le salaire constant s'obtient en multipliant le salaire horaire par 181 heures.

- ▶ Il n'est pas inutile de relever qu'il s'agit d'une moyenne et que l'on doit obligatoirement tenir un décompte des heures effectivement travaillées, respectivement des absences justifiées et des pauses prises pour pouvoir indiquer le nombre d'heures positives ou négatives mensuellement et établir, en fin d'année ou à l'issue des rapports de travail, un décompte final.

Minimum 2021 : base 181 heures (176 h + 5 heures de pauses*/mois)

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'416.45	5'873.45	5'665.30	5'285.20	4'841.75

- ▶ Vous avez certainement constaté que ces salaires sont bien supérieurs aux salaires minimums inscrits dans CN. Cette différence résulte du fait qu'au niveau suisse, la pause n'est pas payée (beaucoup de cantons procèdent de même).

En conséquence, le calcul décortiqué est le suivant :

- Salaire mensuel minimum CN Classe CE = (35.45 *176)	6'239.20
- ¹⁾ Pauses à payer (1.25 x 4= 5h * 35.45)	177.25
Total : +/-	6'416.45

¹⁾ Calcul des pauses

[Il s'agit d'un calcul théorique, car si le travailleur est en incapacité ou absent pour d'autres raisons, sans faute de sa part, il n'a pas droit à cette indemnité qui est due uniquement lorsque l'activité est déployée sur le chantier].

Le montant est arrondi car il dépend du droit aux vacances (5 ou 6 semaines).

Les jours fériés ont une incidence insignifiante : 8 jours fériés X 0.25 donnent 2 heures sur l'année ; traduit en mois, cela fait moins de 7 minutes mensuelles.

Le calcul s'effectue comme suit : 52.14 semaines multipliées par 5 jours de travail donnent 260.7 jours. De ce total sont déduits 25/30 jours de vacances. On obtient ainsi 235.7/230.7 jours effectifs.

Ce montant est multiplié par 0.25 correspondant au ¼ d'heure de pause puis divisé par le nombre de mois (12). On obtient, par mois, une moyenne de 4.91/4.80 heures. Afin de simplifier les calculs, le chiffre retenu est de 5.

- ▶ La majorité des travailleurs n'étant plus engagée à l'année, l'application du salaire constant est de ce fait plus ardue, notamment en matière de paiement des vacances et jours fériés.

Tel que relevé au préalable, les 2174.75 heures correspondent aux heures brutes comprenant pauses, vacances et jours fériés. N'oublions pas non plus que le Code des Obligations interdit le remplacement des vacances par des prestations en argent (CO 329d al.2).

Les heures nettes que doivent effectuer les travailleurs se calculent comme suit :

Travailleurs < 20 et > 50 ans

$2174.75 \text{ h} - ((\text{Vacances} = 243 + \text{Jours fériés} = 49.50 + \text{pauses} = 55.25))$

$(\text{ }^1 251 \text{ jours} - 30 \text{ jours vacances} = 221 \text{ jours} * 0.25)$

= 1'827 h

Travailleurs > 20 et < 50 ans

$2174.75 \text{ h} - ((\text{Vacances} = 202.5 + \text{Jours fériés} = 49.50 + \text{pauses} = 56.50))$

$(\text{ }^1 251 \text{ jours} - 25 \text{ jours vacances} = 226 * 0.25)$

= 1866.25 h

Dans le décompte journalier des heures, vous devez comptabiliser les absences justifiées et dont la faute n'est pas inhérente à la personnalité du travailleur (maladie, accident, grossesse, service militaire), ainsi que les vacances prises et les jours fériés, conformément à la méthode choisie (taux unique de 8.1 h pour les vacances et autres absences) ou calendrier de l'horaire de travail effectif.

Force est de constater que des problèmes pour arrêter le décompte final surgissent fréquemment. La cause tient au fait que la plupart des travailleurs déploient leur activité durant une période où les calendriers officiels prévoient un horaire hebdomadaire bien supérieur à la moyenne conventionnelle (47 heures contre 41.75 h *pauses comprises* par exemple (auparavant 40.5 h).

Dès lors, sur le décompte mensuel figurent peu d'heures supplémentaires à compenser. En effet, seules 12 heures supplémentaires peuvent être effectuées (max : 50 h -> 3 heures supplémentaires *4 semaines). C'est ainsi qu'au moment de la cessation des rapports de service, l'employeur tient bien souvent compte, de bonne foi, des heures supplémentaires qui n'ont pas été compensées et les paie. Or, pendant tous les mois où le travailleur a effectué des horaires soutenus, il n'a obtenu que le salaire pour une semaine de 41.75 heures *pauses comprises* (auparavant 40.5) respectivement 181 heures par mois (auparavant 176).

► **Absences injustifiées**

Il n'est pas rare que des travailleurs prennent des vacances supplémentaires sans l'accord de leur employeur. Pour que les heures correspondantes puissent être déduites du total dû par le travailleur, la mention « absences injustifiées » est indispensable.

Dans le cas contraire, il sera présumé que l'employeur a accepté ces dernières. La conséquence peut être la suivante : si, en fin d'année, le travailleur n'atteint pas l'horaire brut à effectuer, l'employeur devra lui payer les heures manquantes selon le principe de la mise en demeure.

► **NB.** Même si le travailleur a un solde positif de vacances, il ne peut choisir les dates de ses congés. Le CO exige un devoir de consultation du travailleur mais la décision appartient au patron au regard des impératifs de son entreprise.

► **Exemple**

Supposons qu'un travailleur effectue sur une semaine 50 heures, alors que le calendrier des partenaires sociaux prévoit 47 heures : 3 heures supplémentaires à compenser seront comptabilisées. Or, il n'aura reçu qu'une rémunération correspondant à 41.75 heures de travail (pauses comprises).

Cet exemple illustre parfaitement la problématique pour un travailleur engagé seulement pour les mois d'été. En ce cas, à aucun moment il n'effectuera des horaires hebdomadaires inférieurs à la moyenne lui permettant de compenser les heures qu'il a exécutées en plus durant les bons mois.

En conséquence et pour éviter toute contestation, nous vous conseillons de procéder comme suit :

Lors de l'établissement du décompte final, vous déterminez le total des heures effectuées chaque mois que vous multipliez par le tarif horaire. A ce montant, vous rajoutez les indemnités pour vacances et jours fériés. Sur ces deux montants cumulés, vous allouerez un 13^{ème} salaire. Enfin, vous déduirez de ce montant les salaires constants que nous pourrions en quelque sorte appeler *avances sur salaire*.

3.2 Salaire constant et contrat de durée indéterminée

3.2.1 Heures supplémentaires

Lorsque ces deux conditions sont remplies – paiement d'un salaire constant et engagement pour une durée indéterminée – l'employeur peut augmenter la durée du temps de travail **jusqu'à 50 heures** sans devoir payer un quelconque supplément (il n'est pas inutile, à ce stade déjà, de rappeler que la solution suisse exige le paiement d'un supplément dès la 48^{ème} heure de travail dépassée et instaure des maxima tant mensuels qu'annuels !).

Ces heures doivent être impérativement comptabilisées séparément sur la fiche de salaire et utilisées lorsque le travail manque, quand les conditions climatiques sont défavorables, ou en fin d'année afin de retarder les licenciements.

- Nous rappelons, suite à diverses questions, que si le salaire constant est octroyé, toutes les heures supérieures à 181 h mensuelles - lesquelles doivent être payées conformément à la CN ou la CCT au salaire horaire - peuvent être comptabilisées à part et utilisées pour pallier la saison hivernale. Il s'agit des heures supplémentaires proprement dites, du temps de voyage dépassant les 30 minutes, des suppléments en temps, éventuellement des heures résultant du travail du soir régulier, des pauses éventuellement lors de mois où le nombre de jours de travail est supérieur à la moyenne...

3.2.2 Modification du calendrier de l'horaire de travail

Le calendrier de l'horaire de travail de l'entreprise - si ce dernier a été homologué par la CPP - ou celui des partenaires sociaux, peut être modifié, respectivement réduit, sans nécessiter la forme écrite.

Les travailleurs doivent être consultés avant l'introduction de telles mesures. Il s'agit uniquement de la retranscription de prescriptions contenues dans le Code des Obligations.

En d'autres termes, l'entreprise peut, en raison de conditions climatiques défavorables, d'un trou dans le carnet de commandes, donner congé à ses travailleurs sans être mise en demeure de fournir du travail - de ce fait, devoir les payer - et décompter ces heures dans l'horaire annuel comme si elles avaient été réellement effectuées. Cette solution permet d'éviter d'utiliser le chômage-intempéries et pallier ainsi les coûts qu'il engendre, tant en démarches administratives qu'en espèces sonnantes et trébuchantes. Par ailleurs, elle peut être également une alternative intéressante lorsque le climat est défavorable et qu'il empêche un travail productif (en cas de pluie notamment).

3.2.3 Compensation des heures

Si le contrat de travail n'est pas résilié, l'employeur a la possibilité de compenser les heures supplémentaires accumulées pendant l'année jusqu'à la fin avril de l'année suivante sans suppléments. Passé cette date, les heures doivent être rétribuées à 125 %.

3.2.4 Résiliation du contrat de travail

Lors de l'établissement du décompte final, à savoir à la fin des rapports de travail, le travailleur doit avoir accompli une moyenne brute hebdomadaire (pauses, vacances, jours fériés, maladie... compris) de 41.75 heures. Toutes les heures dépassant cette moyenne devront impérativement être rétribuées avec un supplément de salaire de 25 %.

En effet, il a été constaté que des travailleurs effectuaient fréquemment de nombreuses heures supplémentaires et qu'ils ne prenaient pas tous la totalité de leurs vacances. Dès lors, la flexibilité déjà mise en place n'atteignait pas le résultat visé, à savoir des licenciements plus tardifs.

Cela étant, la pénalité instaurée contraint d'épuiser les heures supplémentaires et le droit aux vacances avant la fin du délai de congé. Dans le cas contraire, des coûts inutiles grèveront les entreprises. Il n'est pas inutile de rappeler le principe juridique fondamental qui interdit le paiement des vacances en espèces. En effet, les vacances ont pour but de permettre aux travailleurs de se reposer tout en étant indemnisés, et non pas d'obtenir des gains additionnels.

► **Exemple (fictif)**

Un travailleur débute son activité le 1^{er} mars. Il résilie son contrat, ou reçoit son congé pour la fin décembre. Lors du décompte final, il s'avère :

- qu'il a exécuté 1700 heures (dont pauses 45h et temps de voyage 100 h)
- qu'il a pris 2 semaines de vacances
- qu'il a été malade durant une semaine

Au vu de cet état de fait et selon la méthode choisie (a été retenue pour cet exemple la solution des absences et jours fériés à 8.1 h), le calcul s'effectue comme suit :

Aux 1700 heures effectuées s'ajoutent

- **les vacances prises, soit 81h** ($8.1 \times 10j$)
- **les vacances non prises, soit 87.75h** ($8.1 \times 10.83 j$)
(droit pour 10 mois : $10 \times 25/12 = 20.83$ jours * 8.1 = 168.75 h)
- **les jours de maladie, soit 40.5h** ($8.1 \times 5j$)
NB. Il s'agit ici d'établir le décompte pour déterminer si des heures supplémentaires ont été effectuées au regard de l'horaire brut annuel : les 5 jours de maladie sont donc à prendre en considération (à ne pas confondre avec le calcul du droit au paiement du salaire qui, en cas de maladie, débute à partir du 2e jour.
- **les jours fériés : 56.7 heures** dans notre exemple (7 jours * 8.1)

pour un total de 1965.95 h déterminantes.

Le nombre de jours prévus par le calendrier pour les 10 mois d'activité de mars à décembre (jours fériés inclus puisque ces derniers font partie de l'horaire brut - s'élève à 213 (180.17 jours travaillés + maladie 5 + vacances 20.83 + 7 fériés).

Pour obtenir le nombre brut d'heures qu'aurait dû effectuer le travailleur, il suffit de multiplier ce chiffre par l'horaire journalier moyen (8.35 h pour les jours travaillés et 8.1 h pour les jours de maladie, les vacances et les fériés effectifs durant cette période). On obtient ainsi 1770.35 h.

Dans ce cas peut-être extrême, le travailleur aurait droit au paiement de 195.6 h, dont

- 50.6 h à 125 % (195.60 ./ . pauses 45h ./ . ¹temps de voyage 100 h)
¹Attention ! C'est uniquement le temps de déplacement qui est réellement indemnisé, à savoir sous déduction des 30' à charge du travailleur.
- 145 h à 100 %

En effet, l'employeur lui a versé un salaire constant correspondant à 181 heures. En conséquence, les heures supplémentaires n'ont pas été indemnisées.

En conclusion, l'employeur aurait pu garder son travailleur à son service pendant 23 jours, et ainsi retarder le licenciement et l'intervention de l'assurance chômage !!!

- **A titre de rappel**, le droit aux vacances doit être complètement épuisé à la fin des rapports de travail, en l'espèce décembre. A défaut, les jours non pris devront être indemnisés au tarif horaire (nombre de jours non pris * 8.1 * salaire horaire).

► NB : Cet exemple ne tient pas compte des spécificités 2021. Il ne sert donc à rien de vouloir le contrôler avec l'horaire officiel. C'est la démarche qui est expliquée et les calculs afférents.

3.3 Salaire constant et contrat de durée déterminée

Conscients que l'annualisation ne saurait être l'universelle panacée contre le chômage hivernal et tenant compte des spécificités des entreprises de montagne, nous avons aménagé une solution propre pour cette catégorie.

Le système dégagé sous point 3.2 - en matière d'heures supplémentaires, modification du calendrier de l'horaire de travail, fin des rapports de travail - est également applicable à ce cas de figure (chiffres 3.2.1, 3.2.2, 3.2.4).

3.3.1 Compensation des heures

Les heures supplémentaires doivent être compensées au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Dans le cas contraire, elles doivent être indemnisées avec un supplément de 25%.

Il est dès lors fortement conseillé d'effectuer une analyse de la situation à fin septembre pour déterminer comment devront être compensées les heures supplémentaires accumulées. Nous sommes persuadés que cette anticipation permettra de niveler les heures positives avant la date fatidique.

- Pour ce type de contrat, il faut différencier la notion de *prolongation du contrat* de celle du *droit au supplément*. En effet, en cas de solde positif au 31 décembre, vous avez la possibilité de prolonger le contrat pour une courte période ou de transformer le contrat en un contrat de durée indéterminée. Le travailleur ne recourra pas aux bons offices de la caisse de chômage.

Toutefois les heures supplémentaires au 31 décembre génèrent obligatoirement un supplément de 25 %.

3.4 Salaire horaire

3.4.1 Heures supplémentaires

Pour les travailleurs payés à l'heure ou les personnes sous contrat auprès d'entreprises temporaires, le système applicable est celui de l'article 26 CN qui stipule ce qui suit :

« Si la durée hebdomadaire du travail excède 48 heures, les heures effectuées en sus doivent être indemnisées à la fin du mois à 125 % . »

Les heures supplémentaires effectuées entre l'horaire prévu et les 48 heures peuvent être reportées sur les mois suivants pour autant que les limites de 25 heures par mois et 100 heures par année ne soient pas dépassées. Toutes les heures excédant ces limites doivent être rétribuées dans le mois en cours sans supplément.

Les heures reportées doivent être compensées par un congé équivalent, au plus tard pour la fin avril de l'année suivante.

► Attention

L'article 26 CN et ses dispositions qui traitent spécifiquement des heures supplémentaires prime sur l'article 24 et notamment son aliéna 2 qui inscrit un horaire hebdomadaire de 40.5 heures.

Cela étant, si l'employeur dépasse cette limite tout en ne reportant aucune heure sur le mois suivant, le travailleur a droit au paiement des heures mais à concurrence du ratio 1/1. Autrement dit, aucun supplément n'est dû pour un horaire supérieur à 40,5 heures mais inférieur à 48 heures.

3.4.2 Réduction d'horaire

Le calendrier peut être modifié en tout temps à la baisse en raison de pénurie de travail, d'intempéries.... En ce cas, les modalités sont plus contraignantes que la solution offerte en cas de paiement du salaire constant :

1. le calendrier doit être modifié avant l'entrée en vigueur de la réduction;
2. les travailleurs doivent avoir été informés de manière transparente;
3. les heures à récupérer doivent se faire durant l'année civile. Passé ce délai, elles sont comptabilisées (demeure de l'employeur).

Le calendrier n'a pas à être formellement modifié si :

1. la perte peut être compensée par des heures supplémentaires existantes;
2. la perte de travail peut être compensée pendant le mois en cours;
3. la différence entre le nombre d'heures initialement prévu est inférieure à 10 unités.

3.5 Réserve

Il est bien clair que la flexibilité introduite ne peut être appliquée que pour les entreprises qui se soumettent intégralement à la CCT.

3.6 Temps de travail : calcul des pauses et du temps de voyage

Les pauses et le temps de voyage ne font pas partie du décompte (Art. 23 CN).

► Indemnisation du temps de voyage : Alternatives

1. Le temps de voyage ne fait pas partie du temps de travail; il doit être rémunéré chaque mois et porté sur une rubrique séparée.
2. L'entreprise le comptabilise et le compense ultérieurement. Le temps de voyage devient dès lors de facto du temps de travail. De ce fait, si le travail effectif cumulé au temps de déplacement dépasse 50 heures par semaine, la loi sur le travail et ses suppléments s'appliquent.

4. Pause

4.1 Rémunération

La pause est indemnisée au salaire horaire. (+ vacances/JF et 13^e)

► Incidence sur le salaire mensuel

Pour les travailleurs payés au mois, le salaire brut correspond au salaire de base, auquel devront s'ajouter les $\frac{1}{4}$ h de pauses effectives sur le chantier :

**salaire brut mensuel = salaire de base
+ ($\frac{1}{4}$ h de pause par jour de travail *salaire horaire + vacances + 13^e)**

4.2 Rappel des principaux cas de figure

► Pauses et heures supplémentaires

Bien qu'étant indemnisée au salaire horaire et incluse dans le temps de travail, la pause n'en fait pas partie. Ainsi, par semaine, dans la limite arrêtée dans la loi pour le paiement du travail supplémentaire, soit 50 heures, les $\frac{1}{4}$ d'heure de pause ne devront pas être pris en compte.

Exemple :

Un travailleur déploie son activité pendant 5 jours et ses journalières comptabilisent 52 heures pour la semaine. Le décompte s'établit comme suit : 5 jours x 0.25 de pause = 1.25 h à porter en déduction. En conséquence, le travailleur aura uniquement droit à un supplément de 25 % pour $\frac{3}{4}$ h.

► Vacances, jours fériés et autres absences

La pause n'est pas due pendant les vacances et autres absences justifiées ou injustifiées.

Exemple :

Un travailleur est en congé durant la dernière semaine de novembre, soit 5 jours.
Le décompte s'établit comme suit :

- Méthode 1 (taux unique) = 5 x 8.1h (8.35h./ .pause 0.25h), soit 40.5 h à comptabiliser
- Méthode 2 (heures du calendrier) = 39h50 ./ . pause 1.25 = 38h25

A rappeler que le choix de la méthode est opéré en début d'année et qu'il reste déterminant pour toute la période.

► Annualisation du temps de travail – salaire constant

Calcul

La pause étant comprise dans l'horaire de travail, le salaire constant s'obtient en multipliant le salaire horaire par 181 h (176 h CN + 5 h de pauses par mois).

Exemple : Salaire constant pour un travailleur de la classe A : Fr. 31.30 * 181 = Fr. 5'665.30.

5. Temps de voyage

Selon l'article 54 CN, le temps de voyage dépassant les 30 minutes par jour doit être indemnisé au salaire contractuel.

Il n'est pas possible de déduire de manière forfaitaire une ½ heure par jour. En effet, seul **le temps effectif** de déplacement inférieur ou égal à 30 minutes peut être déduit.

Le temps de voyage ne compte pas dans le calcul des heures supplémentaires.

Prenons l'exemple d'un travailleur qui effectue 46 heures de travail effectives sur le chantier avec, en sus, 5 heures de temps de déplacement [1 heure par jour]. 48,5 heures seront à indemniser sans supplément.

Le calcul du droit du travailleur s'effectue comme suit :

- 46 heures de travail effectives + 2,5 heures de temps de déplacement à indemniser [selon l'article 54, le temps de voyage n'est pas du temps de travail au regard de l'article 24 qui retranscrit les limites, et les 30 premières minutes sont à charge du travailleur.]

(Dans le cadre du salaire constant et en matière de flexibilité, nous vous renvoyons au point 3.6 qui retranscrit les alternatives offertes aux entreprises pour le calcul et l'indemnisation du temps de voyage.)

- ▶ Le chauffeur du bus conduisant par exemple les autres travailleurs sur le chantier doit, quant à lui, être indemnisé dès la première minute. Cette obligation est justifiée, vu la responsabilité accrue du chauffeur, l'activité et l'attention déployées durant ce laps de temps.

6. Classes de salaire pour mineurs

Le salaire minimum des mineurs au bénéfice d'un permis de minage est réglé comme suit :

<p>Permis A : Classe A soit un salaire de fr. 31.30 Permis B : Classe A soit un salaire de fr. 31.30 Permis C : Classe Q soit un salaire de fr. 32.45</p>

7. Machinistes

Depuis plus d'une décennie, le recours aux machines s'est généralisé. Afin de tenir compte de cette évolution et de rémunérer les travailleurs conformément à leurs responsabilités, les partenaires sociaux ont décidé d'octroyer des salaires différents selon les catégories de permis.

Ainsi, pour les travailleurs ayant obtenu leur permis après le 31 décembre 2005, les dispositions suivantes sont applicables :

- ▶ **Permis M1 :** **Classe B**
- ▶ **Autres permis :** **Classe A**

Cette disposition tient compte du fait que le permis de la catégorie M1 ne nécessite qu'un cours de formation de 4 jours et demi + examen.

- ▶ La possibilité de conclure un contrat spécifique en cas de double activité demeure toujours ouverte. La forme écrite et l'approbation préalable de la commission paritaire professionnelle compétente restent évidemment indispensables pour que l'accord déploie un quelconque effet.

8. Droit au salaire de la classe Q (Art. 42 CN)

L'article 42 CN, complété par l'article 2 de l'annexe 15, stipulait que pour avoir droit au salaire de la classe Q il fallait, outre un certificat professionnel reconnu par la CPSA, avoir travaillé 3 ans sur des chantiers suisses. Il était précisé que l'apprentissage comptait comme activité. Le Tribunal fédéral a confirmé un arrêt cantonal qui jugeait discriminatoire la référence à des chantiers sis sur le territoire helvétique. Ainsi, une activité déployée sur sol étranger, compte dans le délai fixé à l'article 42 CN.

Attention donc avec les travailleurs au bénéfice de **certificats étrangers**. N'oubliez pas qu'en vertu du principe du « Cassis de Dijon » les formations des pays de l'UE sont reconnues par la Confédération.

9. Jeunes travailleurs après l'obtention du CFC ou de l'AFP (art. 43 CN)

Les salaires de base de la classe Q peuvent être, directement après l'apprentissage et ce pendant 3 ans, diminués. Il en va de même pour les nouveaux titulaires AFP. Ces dispositions tiennent mieux compte du déficit des jeunes travailleurs en expérience et en productivité.

Les réductions maximums s'opèrent comme suit :

CFC	Base : classe Q	AFP	Base : classes C et A
1 ^e année après l'apprentissage	- 15 %	1 ^e année après l'obtention de l'AFP	Intégration au salaire de base de la classe C
2 ^e année	- 10 %	2 ^e année	Classe A - 15 %
3 ^e année	- 5 %	3 ^e année	Classe A - 10 %
		4 ^e année	Classe A - 5 %

10. Formation initiale AFP (pratique) – Salaire des apprentis

La formation pratique sur 2 ans – AFP – a vu le jour suite à l'entrée en vigueur des nouveaux règlements et ordonnances de formation le 1er janvier 2011. Elle s'achève par une attestation fédérale de formation professionnelle.

Au vu de la matière acquise, l'intégration de ces jeunes dans la vie active proprement dite sera plus qu'ardue.

C'est pourquoi, nous encourageons avec force et conviction les entreprises à recourir à la formation pratique cantonale sur 4 ans (2 ans AFP + 2 ans formation pratique). Cette dernière apporte au monde du travail des ouvriers compétents. En effet, l'examen pratique est identique à celui du CFC.

Les Partenaires sociaux ont décidé que **le salaire des apprentis en formation initiale AFP** serait similaire à celui pour la formation pratique soit 10 % en 1^{ère} année et 20 % en 2^{ème} année du salaire de la classe Q. Pour les deux années d'instruction pratique supplémentaires, il s'élève à 30 %, respectivement 40 % du salaire de la classe Q.

- ▶ Il est rappelé qu'après une première année d'apprentissage selon le cycle usuel, les jeunes qui s'orienteraient vers la formation élémentaire pour cause d'échec ou autre, auraient droit au tarif de la deuxième année de dite formation, à savoir 20 % du salaire mensuel de la classe Q.

Dans ce cursus, un système de prime et de bonus n'est pas appliqué.

11. Salaire afférent aux vacances

Le paiement des vacances et jours fériés pour les travailleurs rémunérés à l'heure s'effectue par le versement d'une indemnité forfaitaire calculée sur le salaire horaire. Elle varie selon l'âge du travailleur :

- ▶ **16.1 % pour les travailleurs de moins de 20 ans et de plus de 50 ans révolus**
- ▶ **14.1 % pour les autres.**

▶ **Vacances payées chaque mois : Attention danger !**

Il ressort que, malgré nos mises en garde répétées depuis de nombreuses années, des entreprises se laissent toujours tenter par le paiement mensuel des indemnités dues aux travailleurs pour les vacances et jours fériés. Ce procédé est fort contestable.

En effet, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou autres avantages. Selon la jurisprudence, cette disposition prohibe en particulier les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises, mais compris dans le salaire global.

L'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est toutefois admissible dans des situations particulières (du temps partiel à un travail très irrégulier, travail intérimaire). Encore faut-il que le contrat de travail et les décomptes de salaires mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances.

Ces trois conditions sont cumulatives pour que soit admise l'indemnisation, chaque mois, de la part des vacances. Toutefois, le tribunal a ouvert une brèche en indiquant que la prétention du travailleur sera rejetée si l'employeur parvient à démontrer que l'employé - en faisant preuve de l'attention que l'on est en droit d'attendre de lui tant au moment de la conclusion du contrat que lors de la réception de chaque décompte de salaire - connaissait ou devait connaître le supplément relatif à la rémunération des vacances. Il s'agit d'un cas d'application du principe de la bonne foi objective.

Cela étant et pour éviter tout désagrément, provisionnez le salaire afférent aux vacances et versez-le uniquement lors de la prise effective de ces dernières. En effet, dans le cas contraire et en vertu de la jurisprudence fédérale, vous pourriez être amenés à payer deux fois les vacances à vos travailleurs.

12. Délai de congé pour collaborateurs dès 55 ans

Les délais de congé pour les travailleurs dès 55 ans révolus, soit dès le jour de leur anniversaire, sont les suivants :

- 1ère année de service : 1 mois pour la fin d'un mois (inchangé)
- 2ème à 9ème année : 4 mois pour la fin d'un mois
- Dès la dixième année : 6 mois pour la fin d'un mois.

L'employeur, ou le supérieur hiérarchique, qui envisage de se séparer d'un travailleur âgé de 55 ans ou plus, doit impérativement et ce préalablement au licenciement, s'entretenir pour rechercher des alternatives permettant le maintien des rapports de travail. Il est à noter qu'aucune sanction n'est prévue en cas de violation de dite disposition et qu'il ne s'agirait donc, juridiquement, que d'une incombance. Toutefois, l'AVE ne peut que vous recommander de respecter cette disposition qui s'inscrit dans un rapport de fidélité mutuelle.

- ▶ Les délais durant le temps d'essai ne sont pas modifiés. Si rien n'est prévu dans le contrat, un temps d'essai de 2 mois est présumé lors d'un 1er engagement (art. 18 CN).

13. Droit à l'indemnité de repas

Le droit au repas de midi se détermine selon l'éloignement en kilomètres du chantier et non plus en temps de déplacement.

De ce fait, l'indemnité de repas (Fr. 16.--) est due si le chantier se situe **à plus de 7 kilomètres** du lieu de travail qui est, au choix de l'entreprise, son siège ou son dépôt. Le lieu de travail doit être déterminé une fois et ne saurait varier selon les circonstances.

► **C'est le trajet effectif qui est déterminant et non le périmètre à vol d'oiseau !**

Conformément à la CN, l'employeur doit, dans la mesure du possible, veiller à la distribution d'un repas en lieu et place d'une indemnité en espèces. En d'autres termes, cette indemnité n'est pas due si vous fournissez, à vos frais, un repas chaud à vos travailleurs.

L'AVE recommande toujours à toutes les entreprises de privilégier le paiement du repas de midi au restaurant. En effet, lorsque l'indemnité est allouée, bon nombre de travailleurs mangent à sec pour augmenter leurs revenus. La conséquence en est une mauvaise alimentation, qui peut avoir des effets négatifs sur leur santé et leur rendement et, corollairement, augmenter les cas d'assurance.

14. Travail du samedi

• Conditions d'octroi

Le travail du samedi reste soumis à autorisation. Les conditions d'octroi, légèrement assouplies, sont maintenues à savoir :

1. Travaux liés à la sécurité du chantier et de son environnement (risque de danger)
2. Travaux urgents et nécessaires pour garantir la qualité de l'ouvrage (risque de dommages)
3. Météo défavorable avérée ayant empêché l'exécution des travaux prévus
4. Chantier de haute altitude et/ou règlements communaux particulièrement restrictifs, si des mesures structurelles sont improductives, et avec l'accord exprès des travailleurs
5. Travaux dont l'interruption ou le renvoi peuvent entraîner des pertes ou des préjudices pour l'entreprise (peine conventionnelle).

Pour les cas correspondant aux chiffres 1 à 4, l'entreprise devra déposer une demande dûment motivée au plus tard 24 heures avant le début du travail sur la plateforme dédiée – www.travaildusamedi.ch (*un mode d'emploi est disponible auprès du secrétariat dvocat@ave-wbv.ch ou sur le site www.ave-wbv.ch, rubrique syndicat patronal*). Le portail AVE offre également la possibilité d'accéder directement au site en question par un simple clic sur l'onglet correspondant :



- **Pièces utiles**

- ▶ Il n'est pas inutile de rappeler que toutes pièces démontrant l'un des cas inscrits ci-avant sont des éléments décisifs pour obtenir une dérogation. Ainsi, une attestation du maître d'œuvre, la liste des travailleurs, leur accord, une éventuelle compensation..., sont autant d'éléments permettant de remporter l'adhésion des CPP.

Pour les cas indiqués sous chiffre 5, l'entreprise devra non seulement déposer une demande mais aussi mentionner les causes du retard et les actions correctrices mises en œuvre avec, en annexe au format PDF, le contrat d'entreprise, ceci **au moins 1 semaine à l'avance**. Seuls deux samedis par chantier pour cette situation sont autorisés.

- **Consortium**

En cas de consortium, c'est à l'entreprise pilote de requérir l'autorisation de travailler le samedi. En l'absence d'une telle dérogation, et même si cette dernière ne travaille pas le samedi en question, c'est elle qui sera débitrice de la sanction infligée par la CPP.

▶ **Attention :** cette disposition ne s'applique pas **aux sous-traitants** qui doivent personnellement déposer une demande, et ce même si l'intervention est exigée par l'entrepreneur principal.

- ▶ **Conseil :** S'agissant d'une dérogation, le travail du samedi n'est pas compris dans le délai d'exécution inscrit dans les soumissions. Ainsi, les frais supplémentaires liés à cette activité, pour autant que la faute ne vous incombe pas, sont facturables. Nous ne saurions toutefois trop vous conseiller de rendre attentif le MO - ou la DT - à cet élément préalablement, afin d'éviter toute tension par la suite.

- Un supplément en espèces de 25 % doit être versé aux travailleurs pour les heures effectuées le samedi. Désormais, le supplément pour le travail du samedi ne saurait être cumulé avec d'autres suppléments. C'est le taux le plus élevé qui s'applique [article 52 alinéa 3 CN].
- En l'absence de motivation, un refus sera systématiquement décrété.
- Les partenaires sociaux ont édicté des directives afin d'assurer une unité dans toutes les parties du canton. En substance, l'amende en cas d'infraction à dite disposition est de Fr. 500.— par travailleur au minimum, auxquels s'ajoutent des frais de contrôle et de procédure. En cas de récidive, le chiffre est au minimum doublé. Ces montants se veulent dissuasifs.
- Le travail autorisé en famille a été restreint. Seuls les travaux pour des parents en ligne directe sont dorénavant admissibles, ce qui exclut dès lors les activités pour des oncles, tantes, neveux, cousins germains, désormais interdites et qui seront sanctionnées de manière exemplaire. (cf. chiffre 18 du présent document.)

15. Contrat de travail

L'employeur doit établir un contrat de travail signé par les deux parties [art. 23, al. 3 CN, 9b CCT, 330b, al 1 CO], au plus tard à la fin du temps d'essai, contenant au minimum les éléments suivants :

1. Les nom, prénom, date de naissance et domicile du travailleur
2. La durée du contrat [déterminé, indéterminé, de durée maximale]
3. La fonction
4. Le salaire

Cette obligation est censée garantir tant la sécurité des travailleurs et des employeurs que la clarté dans les relations contractuelles, tout en facilitant les contrôles.

16. Registre du temps de travail [art. 9 CCT, 73 OLTr]

Les contrôles effectués par les commissions paritaires ont démontré que certaines entreprises ne rédigeaient pas de rapports journaliers et que les travailleurs, ou le contremaître, transmettaient à la fin du mois le nombre total d'heures effectuées.

C'est ainsi qu'un article spécifique a été introduit dans la CCT, qui exige de tenir à jour un registre du temps de travail de chaque travailleur par l'établissement de rapports journaliers contenant au minimum les indications suivantes :

- le nom des chantiers et leur localisation,
- le nombre d'heures effectuées,
- le temps de déplacement.

Les partenaires sociaux ont constaté que, malgré l'information reçue, certaines entreprises n'établissaient toujours pas ces rapports, ce qui est contraire aux dispositions de la Loi fédérale sur le travail et la CCT.

Les CPP ont décidé qu'elles amenderaient les entreprises qui ne rempliraient pas ces obligations. En effet, sans journalières, le contrôle devient irréalisable, ce qui laisse supposer une volonté de dissimuler certains éléments.

Dès lors, afin d'assurer une égalité de traitement, il convient de dissuader les contrevenantes. Par ailleurs, il n'est jamais superflu de répéter qu'en l'absence de tels documents, les heures relevées sur un carnet par les travailleurs seront déterminantes en cas de litige et faute de pouvoir prouver le contraire.

C'est pourquoi, nous rappelons à nos membres qu'un formulaire type est à leur disposition sur notre site Internet, rubrique politique patronale/CCT.

17. Travail de nuit

La loi sur le travail (LTr ci-après) **et la CN** prévoient des dispositions spécifiques en la matière. Ces dernières se chevauchent ou se complètent. En effet, la LTr fait débiter le travail de nuit à 23h00 et prévoit des cas distincts : le travail de nuit temporaire et régulier. La CN, pour sa part, prévoit du travail de nuit dès 20h00 et un travail de nuit temporaire de moins d'une semaine ou de plus d'une semaine.

Les différentes possibilités sont résumées ci-après :

► **Travail de nuit temporaire de moins d'une semaine**

Le travail de nuit dure jusqu'à une semaine. Le travailleur a droit à un supplément en argent de 50 %.

► **Travail de nuit temporaire de plus d'une semaine**

Le travail de nuit dure plus d'une semaine mais moins de 25 nuits. Le travailleur a droit en ce cas à un supplément en argent de 25 %.

► **Travail de nuit régulier dès 23h00**

1. Le travail de nuit dure au moins 25 nuits contre toute attente. Le travailleur a droit à un supplément en temps de 10 % dès la 25^e nuit. Pour les 25 premières, si le supplément a été versé, il n'est plus possible de le convertir en temps.
2. Le travail de nuit est prévu initialement pour 25 nuits. Le travailleur a droit, dès la 1^{ère} nuit, à 10% de supplément en temps.

► **Travail du soir**

La LTr instaure la notion de *travail du soir* de 20 à 23 heures. Ce dernier ne nécessite aucune autorisation de la part du service compétent et les travailleurs doivent simplement avoir été consultés. Une extension d'une heure peut être permise pour autant que les travailleurs, cette fois-ci, l'acceptent formellement.

Selon la loi fédérale, aucun supplément n'est dû pour cette période. Cependant, les partenaires sociaux ont maintenu, dans la nouvelle version de la CN comme dans les anciennes, le paiement des suppléments à partir de 20 heures, considérant donc cette période, en matière d'indemnisation, comme du travail de nuit.

Pour le surplus, un avis de droit retranscrivant les dispositions qui s'appliquent en la matière a été rédigé. Ce document est disponible exclusivement pour les membres de l'AVE et ses partenaires.

18. « Travail noir »

L'article 21 CCT est extrêmement restrictif en matière d'exécution, par un travailleur sous contrat, de travaux pour des tiers. Tous sont prohibés, et ce même si l'employeur le tolère.

La CPP estime pertinente cette disposition. En effet, l'activité déployée durant la semaine, hélas encore de manière saisonnière et fort soutenue durant la bonne période, nécessite un repos hebdomadaire qui soit pleinement utilisé par les travailleurs pour éviter des accidents, des maladies.... Forte de ces constatations, elle ne peut accepter que ces derniers exercent leur talent durant ces périodes que sont le samedi et le dimanche, les ponts, le soir.... Par ailleurs, les prestations offertes dans la branche sont optimales et ne nécessitent pas de compléments.

C'est pourquoi, elle a revu sa jurisprudence en 2018, tant en matière d'autorisation que de sanctions. Ainsi, sont désormais uniquement autorisés les travaux pour les parents en ligne directe, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs. Les autres parents sont exclus de cette exception.

Pour ce qui est des sanctions, un travailleur surpris à œuvrer pour un tiers se verra infliger de manière générale, et sauf circonstances exceptionnelles, une amende de CHF 600.— assortie de CHF 100 au minimum de frais de procédure. Nous vous prions de bien vouloir informer vos collaborateurs de ces dispositions.

19. Sanctions lors d'infractions

Le règlement qui fixe les montants prévus en cas d'infraction (salaires, horaires, travail noir, du samedi) est disponible sur notre site internet www.ave-wbv.ch, rubrique *politique patronale*.

20. Fonds paritaire, Fonds cantonaux pour la formation professionnelle initiale et continue

20.1 Rappel initial

La loi cantonale en faveur de la formation professionnelle est entrée en vigueur en 2005. Depuis lors, les employeurs doivent payer une cotisation pour financer principalement les cours interentreprises. Actuellement, le taux est de 0.95 ‰.

Le fonds paritaire du secteur principal de la construction est indépendant et est chargé d'encaisser ces montants. Il a décidé que cette cotisation était incluse dans la carte patronale déjà due par les employeurs pour *tous les travailleurs soumis à la CCT du bâtiment*. Malgré l'augmentation des coûts, cette solution est maintenue.

Par contre, pour les autres collaborateurs, la cotisation sera portée à 0.95 ‰. Il s'agit de toutes les personnes salariées et déclarées à la CAFIB ou auprès d'un autre organisme.

20.2 Fonds cantonal pour la formation continue

Suite à l'introduction par la Confédération en 2014 de la Loi fédérale sur la formation continue, le Parlement valaisan, sur proposition du Gouvernement, a pris la décision de créer un fonds cantonal spécial et dédié à la formation continue, afin de pouvoir réaliser les objectifs en la matière.

L'administrateur du fonds cantonal en faveur de la formation professionnelle [FCFP] gèrera également ce fonds, dont les ressources proviendront d'une cotisation comprise entre 0.02 et 0.04 ‰ à charge des employeurs et de 0.01 à 0.02 ‰ à charge des travailleurs [art. 29 Loi sur la formation continue des adultes [LFCA]].

Pour la 1^{ère} année, une cotisation de 0.02 ‰ à charge des employeurs et de 0.01 ‰ à charge des travailleurs a été arrêtée.

Travailleurs soumis à la CCT

Ces modifications sont relativement mineures et, afin d'éviter des démarches administratives inutiles, le Fonds paritaire s'est résolu à prendre à sa charge dite cotisation en l'incluant dans la carte patronale de 3 pour mille et le 1 % de la contribution professionnelle.

Travailleurs non soumis à la CCT

Pour les travailleurs non soumis à la CCT, une cotisation de 0,03 ‰ est donc due et sera facturée comme pour le fonds pour la formation par l'intermédiaire du Fonds paritaire (au total 0.98 ‰). Les employeurs peuvent retenir le 0.01 ‰ à charge des travailleurs, ce qui représente des sommes dérisoires. En effet, pour un salaire annuel de CHF 70'000.— c'est un montant de 70 centimes qui est imposable.

En résumé, les employeurs sont tenus de verser une contribution patronale s'élevant à 3 ‰ de la masse salariale des travailleurs soumis à la CCT - soit les ouvriers des classes CE, Q, A, B, C - et de 0.98 ‰ pour les autres collaborateurs (0.95 ‰ pour le fonds de formation professionnel initiale + et 0.03 ‰ (0.02 ‰ part patronale et 0.01 ‰ part employé) pour le fonds de formation continue).

Les entreprises reçoivent 2 factures : l'une avec mention *carte patronale* et l'autre spécifiant *fonds cantonal de la formation*. Ce procédé assure à notre sens une meilleure transparence.

Les travailleurs soumis à la CCT doivent payer une contribution professionnelle correspondant à 1 % de leur salaire. Le débiteur de cette retenue est l'employeur. Il doit donc la déduire du salaire et la verser auprès du Fonds paritaire du secteur principal de la construction.

- Les entreprises **non membres AVE** reçoivent une facture supplémentaire de la part du Fonds paritaire suisse. En effet, le Conseil fédéral a estimé que les non-membres devaient contribuer aux dépenses encourues par la SSE dans l'élaboration des concepts de formation initiale et continue et de leur enseignement par la mise sur pied de cours adéquats, ainsi que dans la promotion.

Les montants perçus sont les suivants : **(à tenir compte dans l'analyse d'une éventuelle adhésion)**

- Cotisation forfaitaire de Fr. 240.— par année pour l'entreprise
- Cotisation mensuelle de Fr. 1.50 par travailleur

III. CAISSES SOCIALES

Par mesure de simplification, le salaire AVS sert de base pour le calcul des cotisations **de l'ensemble des caisses sociales gérées par l'AVE**, y compris la perte de gain maladie malgré des indications différentes de la SSE.

Pour la CPCV et la RETABAT, le salaire AVS est limité au maximum LAA [CHF 148'200 en 2021]. Pour la perte de gain maladie, le salaire AVS est limité au maximum prévu par les CGA de nos assureurs partenaires [CHF 300'000 en 2021]. Le salaire du jeune de moins de 18 ans, pas soumis à l'AVS, est néanmoins soumis à la perte de gain maladie et à la contribution professionnelle.

Pour définir quelle rémunération fait partie du salaire déterminant AVS, nous nous permettons de vous renvoyer au mémento 2.01 de l'AVS [chapitres 10 et 11] que vous trouverez à l'adresse suivante : <https://www.ahv-iv.ch/p/2.01.f>

Tous nos règlements ainsi que les formulaires pour toutes demandes de prestations sont disponibles sur notre site www.ave-wbv.ch.

1. Assurance perte de gain pour cause de maladie

En raison d'un changement de stratégie, la CSS – partenaire historique de notre contrat-cadre – a décidé de se retirer des affaires d'entreprises et de mettre un terme à ses contrats indemnités journalières LAMal. Le contrat qui nous lie a dès lors été résilié pour le 31 décembre 2020.

Ceci a provoqué une importante réflexion pour les partenaires sociaux valaisans. Ils ont finalement jugé opportun de reconduire dès 2021 les mêmes prestations d'assurance, les avantages d'une couverture selon la LAMal étant indéniables [voir au besoin notre précédente circulaire].

Néanmoins, afin de juger les opportunités du marché, ils ont requis un appel d'offres, mené par Kessler & Co, consultant aux compétences avérées en matière de conseil en assurances. Onze assureurs ont été approchés. Après d'intenses négociations, les partenaires sociaux, suivis par la commission paritaire de surveillance en matière d'assurance maladie, ont décidé de poursuivre la collaboration avec nos deux autres assureurs historiques, Groupe Mutuel et Helsana.

Cependant, afin d'être plus efficaces en matière de care management et d'intensifier le soutien personnalisé aux assurés malades, nous avons décidé de *promouvoir* le Groupe Mutuel comme apériteur du contrat. Helsana est dorénavant co-assureur à hauteur de 30%. Le but que nous recherchons avec ce traitement centralisé des prestations par le Groupe Mutuel, est clairement une réduction de la sinistralité de notre contrat-cadre, afin de pouvoir toujours vous offrir des conditions de primes avantageuses.

Dès le 1er janvier 2021, la prime totale pour un délai de carence d'un jour a été fixée à 5.40 %, dont 4.07% à charge de l'employeur et 1.33 % à charge des travailleurs.

La prime à charge du travailleur correspond impérativement à la prime pour un délai de carence d'un jour **mais au maximum au 50% de la prime effective** [article 18 alinéa 3 CCT]

Primes [s/salaire AVS]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es y compris jeune/s de moins de 18 ans			
Délai d'attente 1 jour	1.33 %	4.07 %	5.40 %
Délai d'attente 14 jours	1.33 %	2.07 %	3.40 %

La CCT permet un contrat perte de gain prévoyant un délai de carence de 30 jours au maximum. Le contrat collectif géré par l'AVE ne l'offre pas. Toutefois, dans une juste et pertinente pesée des intérêts, les deux délais **de 1 et 14 jours** permettent, selon le comité AVE, d'assurer au mieux l'essentiel de nos entreprises qui comportent en moyenne moins de 20 assurés. L'opportunité de l'introduction d'un délai de carence à 30 jours n'est pas définitivement écartée.

2. CAFIB | Allocations familiales

2.1 Primes

Le taux de contribution des employeurs ne subit aucune modification pour l'année 2021. Le taux à charge de l'employé/e est fixé par la loi cantonale à 0.3 %. De par la loi fédérale, les indépendants ont également l'obligation de s'affilier et de cotiser auprès d'une caisse d'allocations familiales dès le 1^{er} janvier 2013.

Primes [s/salaire AVS]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es dès 18 ans [1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans]	0.30 %	3.40 %	3.70 %

2.2 Prestations

Les prestations restent également inchangées et sont les suivantes :

Prestations	* CHF/jour	CHF/mois
Allocation familiale 2 premiers enfants [jusqu'à 16 ans **]	9.50	285.00
Allocation familiale dès 3 ^e enfant [jusqu'à 16 ans **]	12.83	385.00
Allocation de formation professionnelle 2 premiers enfants [de 16 à 25 ans]	14.50	435.00
Allocation de formation professionnelle dès 3 ^e enfant [de 16 à 25 ans]	17.83	535.00
Allocation de naissance, d'accueil et de décès		2'000.00
Allocation de naissance multiple		3'000.00

* *En cas d'engagement en cours de mois*

** *Jusqu'à 20 ans révolus si enfant en incapacité de travail*

2.3 Droit à l'allocation

En cas d'activité commune des conjoints, le droit est attribué au conjoint allocataire qui a le salaire le plus élevé.

Lorsque les deux parents sont salariés mais ne sont pas mariés, l'allocation familiale est versée à la mère, sauf si un contrat de partenariat a été conclu devant la Chambre pupillaire. Si la mère n'est pas salariée, le droit revient au père.

2.4 Allocation partielle

L'allocation partielle disparaît, sauf en cas d'engagement en cours de mois. En ce cas, elle est calculée sur le nombre de jours (samedis, dimanches et jours fériés compris). L'allocation journalière correspond à 1/30 de l'allocation mensuelle, et ce quel que soit le mois sous revue [31 jours ou moins si février].

2.5 Allocation de formation professionnelle

Conformément à la législation, l'allocation de formation professionnelle n'est pas due pour les mois durant lesquels l'apprenti ou l'étudiant perçoit un salaire de plus de CHF 2'390, ce qui serait le cas pour les apprentis maçons de 3^{ème} année. Toutefois, soucieuse de favoriser les apprentissages du secteur principal de la construction, la CAFIB n'applique pas ce plafonnement. Par ailleurs, même si la formation professionnelle débute avant l'âge de 16 ans, elle donne droit à l'allocation complémentaire.

2.6 Maintien du droit

En cas d'interruption de travail indépendante de la volonté du travailleur – maladie, accident ou autres – le droit aux allocations est maintenu dès la cessation du versement du salaire pendant le mois en cours et les 3 mois suivants. Des dispositions sont convenues pour les cas en cours.

Afin d'éviter les doubles versements d'allocations familiales, les dates d'entrée et de départ doivent être annoncées systématiquement dans un délai maximum de 10 jours ouvrables dès la prise de connaissance [en particulier en période de chômage].

2.7 Obligations administratives

Lors de l'engagement ou du réengagement d'une personne, une attestation de radiation de la dernière caisse ayant payé les allocations familiales doit être jointe à la demande de prestations, accompagnée de tous les documents usuels.

Si la famille est domiciliée à l'étranger, les actes de mariage et de naissance, ainsi que le formulaire E411 devront également être transmis chaque année.

3. CPCV | Prévoyance professionnelle

3.1 Affiliation

Conformément à la Convention collective en faveur de la prévoyance professionnelle [CPPV] et en dérogation aux dispositions de la loi fédérale [LPP], l'affiliation est obligatoire dès le 1^{er} jour de travail et dès le 1^{er} franc versé.

Il n'existe pas de déduction de coordination et, corollairement, c'est le salaire AVS maximum LAA qui est déterminant pour le calcul des cotisations et des prestations.

La réforme des prestations complémentaires AVS-AI impacte les institutions de prévoyance, puisqu'elles doivent, dès le 1^{er} janvier 2021, offrir aux assurés licenciés de plus de 58 ans [55 ans pour la CPCV] la possibilité de maintenir leur prévoyance professionnelle, à choix pour le risque décès et invalidité uniquement ou également pour l'épargne vieillesse. En conséquence, vous devez à l'avenir impérativement informer la Caisse dans les 30 jours en cas de résiliation d'un contrat de travail pour vos travailleurs de plus de 55 ans. Pour plus de renseignements à ce sujet, vous pouvez consulter l'article 47 du règlement CPCV.

3.2 Primes

Les taux de contribution restent inchangés en 2021 :

Primes [s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es 18 – 24 ans [1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans]	1.25 %	1.25 %	2.50 %
Salarié/es dès 25 ans [1 ^{er} janvier qui suit les 24 ans]	5.75 %	5.75 %	11.50 %
Option possible pour l'épargne supplémentaire [plan cadre]			max 9.00 %

3.3 Prestations

Prestations de retraite

Rente de retraite [en % de l'avoir vieillesse]	6.80 %
Rente d'enfant de retraité [en % de la rente de retraite]	20.00 %

Prestations risques invalidité et décès

Rente d'invalidité [en % du salaire assuré]	25.00 %
Rente d'enfant d'invalidité [en % du salaire assuré]	5.00 %
Rente de veuf/ve [en % du salaire assuré]	15.00 %
Rente d'orphelin [en % du salaire assuré]	5.00 %

Bonifications d'épargne

18 – 24 ans [seule la cotisation <i>risque</i> est perçue]	0.00 %
25 – 34 ans	5.00 %
35 – 44 ans	7.10 %
45 – 54 ans	10.70 %
55 – 65 ans	12.80 %

3.4 Taux de couverture

La stratégie de prudence dans les placements suivie par le Conseil de fondation CPCV est particulièrement payante lorsque les marchés subissent des fortes fluctuations à la baisse. Elle permet également de profiter de belles opportunités lorsque ceux-ci retrouvent leur verve.

Ainsi, malgré les fortes baisses au printemps 2020 en raison de la pandémie, le degré de couverture calculé au 30 septembre 2020 s'élève à 115.2%. Celui estimé à fin novembre avoisine même le 117 %, soit un niveau supérieur à celui enregistré en fin d'année passée.

3.5 Taux de conversion

En raison de l'augmentation de l'espérance de vie, continue depuis de nombreuses années, le Conseil de fondation a dû se résoudre à abaisser le taux de conversion de 7 à 6.80 % à partir du 1^{er} janvier 2021. Pour mémoire, ce taux sert à convertir l'avoir vieillesse en rente de retraite. Il n'est dès lors pas déterminant pour l'assuré qui préfère bénéficier de sa prestation sous forme de capital.

Malgré cette baisse, la CPCV fait néanmoins profiter à ses rentiers de prestations de retraite supérieures à la moyenne, puisque ce taux de conversion est appliqué à l'entier de l'avoir vieillesse, contrairement à la majorité des autres institutions de prévoyance qui ne l'appliquent que sur la part obligatoire, la part surobligatoire étant convertie à des taux nettement inférieurs.

3.6 Taux d'intérêt crédité sur l'avoir vieillesse

Lorsque les performances réalisées par la Caisse sur les marchés financiers le permettent, la CPCV tient à en faire bénéficier ses assurés. Ainsi, au cours de ces sept dernières années, la CPCV a octroyé à quatre reprises un intérêt supplémentaire au minimum LPP.

Afin d'inscrire ce principe sur la durée, le Conseil de fondation suit des critères stricts, définis à l'avance, qui se basent sur la performance et la capacité financière de la Caisse.

Cependant, les performances de la bourse en 2020 en raison de la Pandémie, ne permettent pas d'allouer un intérêt autre que celui arrêté par le Conseil Fédéral, soit 1%.

4. RETABAT | Retraite anticipée

4.1 Procédure d'extension

Les Partenaires sociaux ont pris acte de la récente décision du Tribunal fédéral, lequel, par Arrêt du 6 octobre 2020, a rejeté tous les griefs des opposants portant sur l'extension de la CCT RETABAT, confirmant ainsi l'Arrêté du Conseil d'Etat préalable. Partant, les cotisations pour la retraite anticipée, déterminées par les Partenaires sociaux à 9 %, sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

4.2 Cotisation

<u>Primes [s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200]</u>	<u>A charge employé/e</u>	<u>A charge employeur</u>	<u>Prime totale</u>
Salarié/es dès 18 ans [1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans]	2.50 %	6,50 %	9.00 %

4.3 Prestations

Prestations de retraite anticipée

Rente complète [en % du salaire convenu moyen des 3 dernières années]	65.00 %
Rente complète maximale (déplafonnée en cas d'ajournement)	CHF 5'000.00 ou 80.00 %
Réduction par année manquante [10 premières années sur 20 nécessaires]	- 5.00 %
Réduction par année manquante [10 dernières années]	- 10.00 %
Bonification d'épargne LPP	max. 8 %
Ajournement du droit aux prestations 12 mois/24 mois	+ 8%/+ 16%

4.4 Début du droit

Pour le personnel soumis à la CCT Retabat, le droit aux prestations débute à 60 ans pour les hommes ou à 59 ans pour les femmes. Il est toutefois réduit de moitié pour la première année de rente possible, soit de la soixantième à la 61^e année.

4.5 Abolition de la ½ rente stricte

Après analyse, les Partenaires sociaux ont décidé de faire preuve de flexibilité. A cet effet, les travailleurs ont désormais droit à un capital correspondant à la demi-rente. Ils peuvent ainsi moduler leur activité selon les possibilités qui leur sont offertes. Toutefois, les limites correspondant au salaire déterminant la rente et le montant maximal des revenus accessoires demeurent réservées.

4.6 Ajournement du droit aux prestations

Il n'est pas inutile de rappeler que le plan de prestations offre dorénavant aux nouveaux bénéficiaires la possibilité d'améliorer le montant de leur rente de retraite anticipée en choisissant de retarder leur retraite de 12 ou 24 mois. Ainsi, le travailleur optant pour un report de 12 mois verra sa rente augmenter de 8%, respectivement de 16% pour 24 mois.

4.7 Revenus accessoires

1. Antérieurs [Ø 3 ans]

Les revenus accessoires touchés pendant plus de 3 ans avant le début de la rente transitoire de retraite anticipée peuvent être maintenus dans la même proportion qu'auparavant, sans diminution des prestations octroyées.

2. Nouvelle activité

Par contre, une activité supplémentaire, qu'elle soit dans le secteur principal de la construction ou non, peut être déployée pour un revenu maximum de CHF 6'000 par année, sans diminution de la rente.

3. Dividendes

Les propriétaires de sociétés morales, qui continueraient leur activité en percevant une rémunération sous une autre forme que du salaire – dividendes par exemple – doivent déclarer ces montants qui sont considérés comme un revenu supplémentaire.

Les bénéficiaires de rentes doivent déposer le relevé de leur compte individuel AVS afin que lesdits revenus accessoires puissent être vérifiés. Tout dépassement des limites tolérées entraîne une réduction des prestations.

Outre la restitution des prestations indues, les sanctions possibles en cas de violation des dispositions iront de l'avertissement à l'amende. En principe, l'amende correspond à 1.5x le montant perçu indûment.