



**Aux entreprises du Bâtiment et du Génie
civil du Canton du Valais**

Sion, avril 2012

Mesdames, Messieurs,

ENFIN !!! Après plus d'une année de négociations, un accord a pu être dégagé mettant ainsi fin au vide conventionnel qui perdurait depuis début janvier. A la lecture du résultat, il est symptomatique qu'il ait fallu autant de temps pour parvenir à une entente. En effet, les modifications qui entrent en vigueur le 1^{er} avril faisaient partie du paquet proposé par les entrepreneurs, paquet systématiquement balayé par la partie syndicale.

Vos représentants ont tout fait pour éviter un vide conventionnel, allant jusqu'à offrir des augmentations plus élevées en cas de prolongation de la Convention (1.5%), propositions rejetées par les syndicats. Ce refus, le dogmatisme exacerbé de la représentation des travailleurs, ont pesé dans les relations et auraient pu générer des effets désastreux pour notre branche et l'économie en général. Heureusement, le bon sens aura finalement repris le dessus et la sérénité peut à nouveau s'installer puisque des décisions pour l'année 2013 ont déjà été arrêtées.

Je ne puis m'empêcher par contre de relever l'attitude positive des syndicats valaisans qui, au vu de l'échec programmé des pourparlers nationaux, ont fait montre d'ouverture, d'attitude responsable et constructive. En effet, un Contrat Type de Travail a rapidement pu être élaboré et mis en vigueur pour notre canton, démontrant à l'envi la volonté des partenaires sociaux valaisans d'éviter une dégradation du marché, des conditions de travail et de l'emploi. Mes remerciements vont également au Service de la protection des travailleurs, par son chef de service, Monsieur Nicolas Bolli. En effet, l'Etat a été proactif, a fait preuve d'un engagement indéfectible, d'une célérité remarquable.

Vous retrouverez ci-après, et selon la coutume, toutes les nouveautés en matière de salaires, horaire, assurances sociales et autres, de même qu'un chapitre sur les principes fondamentaux ayant une influence importante dans vos relations avec vos collaborateurs et pour votre organisation interne.

I. NOUVEAUTES 2012

1. Salaires

Remarques liminaires

L'accord signé entre en vigueur le 1er avril 2012. Cependant, il n'est pas inutile de rappeler que le Conseil d'Etat a édicté un contrat type de travail contraignant, et que ce dernier impose depuis le 9 mars 2012 des salaires minimums augmentés de 1 % par rapport à ceux en vigueur en 2011.

1.1 Adaptation générale

L'ensemble des travailleurs tombant dans le champ d'application de la CN a droit, dès le 1^{er} avril 2012, à une **augmentation générale de 0.5 %**.



Il n'est pas inutile de rappeler que dite augmentation est due même si vous avez licencié vos travailleurs en fin d'année. En effet, si vous réengagez vos collaborateurs dès que le climat devient plus clément ou le carnet de commandes plus rempli, l'on considère juridiquement que les rapports de travail n'ont pas été complètement rompus et que l'augmentation est due. Il en est de même pour les travailleurs engagés sur la base d'un contrat de durée déterminée.

Par ailleurs et en application par analogie de l'article 1 de la Convention sur l'ajustement des salaires pour 2010 et des principes de la doctrine et jurisprudence, les travailleurs ayant sur l'année civile œuvré au moins 6 mois dans une entreprise de construction tombant dans le champ d'application de la CN ont droit à l'augmentation générale de 0.5%.

Pour les travailleurs ayant déployé une activité inférieure à 6 mois, rien n'est dû. Soit est laissé aux parties de mener des discussions bilatérales à cet effet.

L'augmentation de salaire pour les personnes tombant sous le coup de l'article 45 al.1 lit a CN doit également être conclue individuellement en la forme écrite. Dans le cas contraire, la totalité de l'augmentation devra être versée au travailleur.

1.2 Augmentation individuelle

Montant

Les employeurs doivent augmenter le total de la masse salariale des travailleurs soumis à la CN, des chefs d'équipe aux manœuvres, **de 0.5 %**.

Masse salariale déterminante

Tout comme les années précédentes où une part individuelle était à octroyer, le principe est le suivant : C'est la masse salariale au 30 novembre qui est déterminante pour calculer le montant de l'augmentation à répartir selon les mérites des travailleurs.

Calcul

Les salaires sont convertis, si besoin est, au salaire horaire. Le coefficient de division est de **176** pour les entreprises qui versent l'indemnité casse-croûte et de **181** pour celles qui paient la pause au tarif horaire.

La somme de tous les salaires horaires obtenue doit être multipliée par 5 puis divisée par 1000. Le chiffre en résultant correspond au montant qui doit être réparti à titre individuel.

Le montant de l'augmentation peut être réparti au bon vouloir de l'entrepreneur, selon les mérites de chaque travailleur.

Exemple : L'entreprise Relliartem S.A. emploie les travailleurs suivants :

1 chef d'équipe (CE) pour un salaire mensuel de	Fr. 6200.—
1 maçon qualifié (Q) pour un salaire horaire de	Fr. 31.--
1 ouvrier de la construction (B) pour un salaire horaire de	Fr. 28.50
1 ouvrier de la construction (C) pour un salaire horaire de	Fr. 26.--

(ce dernier est au bénéfice d'un permis L, valable du 20 juin au 30 novembre)

Il est précisé que la pause est payée au salaire horaire.

Augmentation individuelle : calcul

Le salaire du chef d'équipe doit être converti en salaire horaire. On l'obtient en le divisant par 181 puisque la pause est incluse dans le salaire mensuel. En l'espèce, il se monte à Fr. 34.25.

A ce montant s'ajoutent ceux des travailleurs Q, B, C. En effet, si l'accord stipule que les personnes ayant œuvré moins de 6 mois n'ont pas un droit formel à l'augmentation générale, leur salaire fait néanmoins partie de la masse à prendre en considération s'ils étaient au bénéfice d'un contrat au 30 novembre.

Ainsi, le total déterminant pour l'augmentation individuelle est de Fr. 119.75 (34.25 + 31.— + 28.50 + 26.—), lequel doit être multiplié par 0.5 %.

L'augmentation à répartir s'élève 0.60 (0.598) centimes. Elle peut être distribuée tout ou en partie aux travailleurs selon le choix préalable de l'employeur.



Il n'est peut-être pas inutile de rappeler que les bénéficiaires du montant qui doit être attribué à titre individuel sont les travailleurs tombant dans le champ d'application de la CN soit CE, Q, A, B, C. Ainsi le directeur, les cadres ou le personnel commercial, ne font pas partie du cercle des bénéficiaires potentiels.

1.3 Salaires de base

Les salaires de base sont augmentés de 1 % dès le 1^{er} avril 2012. Les tarifs minimaux sont les suivants :

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'026	5'503	5'300	4'933	4'507
Heure	34.25	31.25	30.10	28.05	25.60

ATTENTION : Les salaires indiqués ci-dessus sont les salaires de base nationaux aux conditions de la CN 2012. Autrement dit, ils sont valables pour un horaire mensuel de 176 heures. La CCT valaisanne prévoit l'indemnisation de la pause, ce qui n'est pas le cas dans la CN. Dès lors, si le ¼ h est inclus dans l'horaire (2'174 heures) et non pas payé par l'octroi de l'indemnité de Fr. 7.— ou 8.—, les salaires inscrits ci-avant ne sauraient suffire pour la conversion au salaire constant. En la matière, vous voudrez bien vous référer au [chapitre II, ch. 2.1](#) pour le calcul de ce dernier.

2. Champ d'application

L'arrêt du TF sur la soumission d'une entreprise de transport effectuant des trajets réguliers *des et aux chantiers* a suscité beaucoup d'émoi et généré une pierre d'achoppement dans les négociations.

De même et depuis plusieurs années l'ASGB (Association suisse des sables et graviers) fait part de son opposition à figurer dans le champ d'application de la CN.

Ainsi, le champ d'application a été revu. Il pose comme principe la prépondérance de l'exécution, par l'entreprise ou une partie de l'entreprise, d'une activité soumise et supprime les activités de recyclage stationnaires en dehors du chantier et la fabrication de matériaux stockables et leur transport.

Ce nouveau libellé apporte une certaine clarté sur la volonté des partenaires. Toutefois, sera-t-il suffisant au regard des tribunaux puisque, en substance, le TF avait soumis des activités pour lesquelles il n'existait aucune extension et liait la soumission ou non d'une activité à la prestation principale. La question demeure, à mon sens, toujours ouverte.

3. 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 désormais pendant 3 ans, diminués. Cette disposition tient mieux compte du déficit des jeunes travailleurs en expérience et en productivité.

La réduction maximum s'opère comme suit :

CFC	Base : classe Q
1 ^e année après l'apprentissage	- 15 %
2 ^e année	- 10 %
3 ^e année	- 5 %

Il convenait également de légiférer sur la classe que méritent les nouveaux titulaires de l'AFP. Ce point a fait l'objet d'une grande controverse. Au niveau de la matière enseignée, la formation AFP correspond en effet à 60% de celle d'un apprenti de 1ère année. En conséquence, et pour éviter que ces jeunes se retrouvent systématiquement au chômage, leur salaire doit être adapté à leurs connaissances. La solution arrêtée est la suivante :

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

4. Délai de congé pour collaborateurs dès 55 ans

C'est un constat récurrent que les travailleurs plus âgés sont bien souvent, en cas de conjoncture difficile, les premiers à être licenciés. Afin de leur apporter une plus grande sécurité, 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.



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).

5. Protection contre les licenciements (art 21 CN)

Les Syndicats craignant que les travailleurs exerçant des fonctions syndicales soient une cible privilégiée pour des licenciements, une disposition spécifique a été introduite. Elle met en lumière ce que la loi et la jurisprudence décrètent.

Ainsi le contrat de travail ne peut être résilié si la raison incombe à l'exercice d'un mandat syndical.

6. Vacances officielles

La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée

**du vendredi 27 juillet 2012 à 18h00
au lundi 06 août 2012 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.

7. Caisses Sociales

7.1 Assurance perte de gain pour cause de maladie

Les taux pour l'assurance maladie perte de gain demeurent inchangés par rapport à 2011 :

Délai de carence	Part Travailleur	Part Employeur	Prime totale
1 jour	0.93 %	2.67 %	3.60 %
14 jours	0.93 %	1.27 %	2.20 %



Dès le 1^{er} janvier 2013, la couverture dès le 2^{ème} jour en cas d'incapacité de travail correspondra au 90% du dernier salaire versé, mais au maximum au revenu net du travailleur. Nous prions donc les entreprises non-membres de notre contrat collectif de prendre d'ores et déjà contact avec leurs assureurs, respectivement de résilier leur contrat et de rejoindre le contrat AVE, lequel leur assure en tout temps une couverture correcte et à des prix attractifs.

Le délai usuel de résiliation est de 6 mois pour la fin d'une année, soit le 30 juin !!!!

7.2 CAFIB - Allocations familiales

Le taux de contribution des employeurs est maintenu à 3.6 % pour l'année 2012.

Prime globale	3.9 %
Taux pour les travailleurs	0.3 %
Taux pour les employeurs	3.6 %

Tarifs applicables selon le type de rémunération

Allocations 2012	pour les deux premiers enfants	dès le 3e enfant
pour enfant	Fr. 285.--	Fr. 385.--
de formation professionnelle	Fr. 435.--	Fr. 535.--
Allocation de naissance ou d'accueil :	Fr. 2'000.-- (par enfant)	
Allocation de naissance ou d'accueil multiple :	Fr. 3'000.-- (par enfant)	

Rappel :

- Il n'y a plus d'allocation partielle, sauf en cas d'engagement en cours de mois. L'allocation est calculée sur le nombre de jours (samedi, dimanche et jours fériés compris). Un jour correspond à 1/30 de l'allocation familiale mensuelle. Si le conjoint exerce également une activité lucrative, le droit prioritaire appartient au conjoint allocataire qui a le salaire le plus élevé.
- 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 Fr. 2'320.--. Toutefois, la CAFIB continuera de favoriser les apprentissages de la branche Bâtiment et Génie civil, pour lesquels le plafonnement précité ne sera pas appliqué. Par ailleurs, si la formation professionnelle débute avant l'âge de 16 ans, elle donnera droit à l'allocation complémentaire.
- Le droit aux allocations familiales en cas d'interruption indépendante de la volonté du salarié – maladie, accident ou autres – est maintenu dès la cessation du versement du salaire pendant le mois en cours et les 3 mois suivants. Des dispositions transitoires sont convenues pour les cas en cours.
- Les enfants domiciliés hors de Suisse et de la Communauté européenne ne génèrent plus de droit aux allocations familiales.



Afin d'éviter les doubles versements d'allocations familiales, les dates d'entrée et de départ devront nous être annoncées systématiquement et au plus tard dans un délai de 10 jours ouvrés dès la prise de connaissance (en particulier les périodes de chômage).

Lors de l'engagement ou du réengagement d'une personne, une attestation de radiation de la dernière caisse ayant payé les allocations familiales devra être jointe à la demande, 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 nous être transmis chaque année. 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.

7.3 CPCV – Prévoyance professionnelle - Rappel

Le taux de cotisation pour les assurés âgés de plus de 25 ans s'élève à 11 % du salaire AVS limité au montant maximal pris en considération par la LAA (Fr. 126'000.--). Pour les assurés âgés de 18 à 24 ans, le taux de cotisation est de 2.5%.

Quel que soit l'âge, la prime est répartie paritairement, par moitié à charge des employeurs et des travailleurs.

7.4 RETABAT - Retraite Anticipée

7.4.1 Primes

Le taux de cotisations demeure inchangé à 5.3 % et est réparti à raison de 1.3 % à charge des travailleurs et de 4 % à charge des employeurs.



Les cotisations sont perçues jusqu'au salaire maximum LAA (Fr. 126'000.--).

7.4.2 Prestations

Rentes

Age du droit à la retraite

Pour le personnel soumis à la convention collective, le droit aux prestations débute cinq ans avant l'âge légal de la retraite selon la LAVS. Par contre, pour les assurés facultatifs, soit les patrons indépendants, les cadres dirigeants, le personnel technique et/ou commercial, le droit aux prestations débute trois ans avant l'âge légal LAVS, soit à 62 ans pour les hommes et 61 ans pour les femmes.

Pour obtenir une rente complète, il faudra avoir exercé 20 ans dont les 10 dernières années précédant l'âge de 60 ans.

En cas d'années manquantes, les rentes seront réduites comme suit :

- 5 % pour les 10 premières années de carrière
- 10 % pour les 10 années précédant les 60 ans.

Autrement dit, le travailleur doit avoir

1. exercé 10 ans dans le secteur avant d'avoir atteint ses 50 ans. Dans le cas contraire, il subira 5 % de réduction par déficit d'années ;
2. exercé les 10 dernières années avant ses 60 ans ; en cas de lacunes, la réduction ascendera 10 % par an.

Hauteur des rentes

La rente correspond au 70 % de la moyenne des salaires des trois dernières années, à laquelle s'ajoute un montant forfaitaire annuel de Fr. 6'000.—.

Le montant forfaitaire subit les mêmes diminutions en cas de réduction de rentes ou de rentes partielles.

Rente maximale

Les rentes ne peuvent pas être supérieures au 80 % du dernier salaire perçu (salaire brut) ni dépasser le montant de Fr. 5'000.— par mois ou 60'000.— par année.

Contribution à la prévoyance professionnelle (LPP)

Afin d'éviter une « lacune » dans la prévoyance professionnelle des travailleurs au bénéfice d'une rente, la fondation RETABAT versera pour les ayants droit une contribution s'élevant à 18 % du salaire coordonné, soit 12 % du salaire AVS.



Il faut toutefois que la couverture soit maintenue. Cela veut dire qu'en cas de prise de retraite anticipée, aucune prestation ne sera octroyée au regard de la LPP. Il en est de même pour les indépendants qui n'auraient pas de 2^{ème} pilier, facultatif pour cette catégorie.

Cotisation AVS

La cotisation AVS pour personne sans activité lucrative sera prise en charge par RETABAT pour autant que la rente mensuelle complète allouée, soit pour une rente à 100 %, soit inférieure à Fr. 4'000.—.

Dite prestation est limitée au montant dû pour la rente allouée et ne tiendra dès lors pas compte de la fortune ou autres revenus du bénéficiaire. L'assuré restera débiteur des cotisations auprès de la caisse de compensation AVS et le remboursement par RETABAT s'effectuera sur présentation de la facture uniquement.

Travaux accessoires

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

Une activité supplémentaire, qu'elle soit dans le secteur de la construction ou non, peut être déployée pour un revenu maximum de Fr. 6'000.— par année (Fr. 500.— par mois) sans diminution du droit à la rente.



Les bénéficiaires de rentes devront à l'avenir déposer un certificat AVS afin que les revenus accessoires puissent être vérifiés. Les propriétaires d'entreprises morales, qui continueraient leur activité en percevant une rémunération, non sous forme de salaire mais sous une autre configuration - dividendes par exemple - devront déclarer ces montants qui seront considérés comme un revenu supplémentaire pouvant générer une révision de la rente.

Rentes partielles

Les travailleurs peuvent bénéficier de rentes partielles. Cette solution permet de maintenir un certain taux d'activité – ce qui peut être attrayant pour des personnes en pleine santé - tout en assurant une meilleure rémunération et un rythme de travail moins soutenu.

Ainsi, en cas de travail à 50 %, le salaire ascendera 85 % (+ Fr. 3'000.—) de la dernière buste, en lieu et place de 70 % + Fr 6'000.--.

Sanctions

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 correspondra à 1 fois ½ les montants perçus indûment.

II. RAPPEL DE CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX

1. Horaire de travail

1.1 Durée annuelle du travail

L'horaire brut s'élève à 2112 heures par année, soit une moyenne mensuelle de 176 heures et hebdomadaire de 40,5 heures.



On entend par horaire brut les heures que le travailleur doit effectuer 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.

Les Partenaires sociaux valaisans ont admis deux manières de décompter ces journées : soit à raison de 8,1 h de façon générale - également en janvier ou l'horaire est inférieur - ce qui correspond à l'horaire journalier moyen à effectuer, soit à concurrence des heures prévues par le calendrier officiel, respectivement celui de l'entreprise s'il a été ratifié par la CPP.

La méthode de comptabilisation doit être choisie en début d'année et est déterminante. 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 heures pourront lui être imputées et non pas le total prévu dans le calendrier, qu'il soit supérieur ou inférieur.



Si l'entreprise indemnise la pause au salaire horaire, l'horaire brut dû est augmenté des dix ¼ h.

Toutefois, il ne faut pas perdre de vue 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.

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

1.2 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)

1.3 Calendrier de l'horaire de travail

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 aller au-delà des maxima fixés par la CPP qui établit également son propre exemplaire.

Approbaton 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.

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. Cette 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.

2. Flexibilité

2.1 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.

Le salaire constant s'obtient en multipliant le salaire horaire par 176 heures (si la pause est payée par Fr. 7.-- /ou/ 8.--) ou par 181 heures si l'employeur paie la pause au tarif horaire normal (176 heures et 5 heures* de pauses* de pauses par mois).

Minimum 2012 : base 181 heures (176 h + 5 heures de pauses/mois)

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'199.25	5'656.25	5'448.10	5'077.05	4'633.60

**Calcul des pauses :*

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 4.91/4.8 heures.



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 2112 heures inscrites dans la CN correspondent aux heures brutes comprenant vacances et jours fériés. Par ailleurs, 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 :

$$\text{Travailleurs } < 20 \text{ et } > 50 \text{ ans} \\ *2112 - ((\text{Vacances} = 243 + \text{Jours fériés} = 60.75)) = 1'808.25 \text{ h}$$

$$\text{Travailleurs } > 20 \text{ et } < 50 \text{ ans} \\ *2112 - ((\text{Vacances} = 202.5 + \text{Jours fériés} = 60.75)) = 1'848.75 \text{ h}$$

*Dans ce cas, selon le calendrier, le casse-croûte, à raison de Fr. 7.00 ou Fr. 8.00/j est indemnisé et non pas le quart d'heure.

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 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 entreprises prévoient un horaire hebdomadaire bien supérieur à la moyenne conventionnelle (47 heures contre 40.5 heures par exemple). 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 40,5 heures, respectivement 176 heures par mois.

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.

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 40,5 heures de travail.

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 déduisez de ce montant les salaires constants que nous pourrions en quelque sorte appeler *avances sur salaire*.

2.2 Salaire constant et contrat de durée indéterminée

2.2.1 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.

2.2.2 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).

2.2.3 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 mars de l'année suivante sans suppléments. Passé cette date, les heures doivent être rétribuées à 125 %.

2.2.4 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 (vacances, jours fériés, maladie... compris) de 40,5 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

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 effectives
- qu'il a pris 2 semaines de vacances
- qu'il a été malade durant une semaine
- que la pause a été indemnisée à concurrence du forfait

Au vu de cet état de fait et selon la méthode choisie (a été retenu pour cet exemple le système basé sur le taux unique de 8.1 h), le calcul s'effectue comme suit :

Aux 1700 heures effectuées s'ajoutent, d'une part,

- **les vacances prises**, soit 81 h (8.1×10 j)
- **les vacances non prises**, soit 87.75 h (8.1×10.83 j)
(droit pour 10 mois : $10 \times 25 / 12 = 20.83$ jours * 8.1 = 168.75 h)
- **les jours de maladie** soit 40.5 h (5 jours * 8.1)
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 2^e jour.)

et, d'autre part

- **les jours fériés** : 48.6 heures (6 jours * 8.1)

pour un total de 1957.85 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.

Pour obtenir le nombre brut d'heures qu'aurait dû effectuer le travailleur, il suffit de multiplier ce chiffre par l'horaire journalier moyen de 8,1 heures. On obtient ainsi 1725.30 heures.

Dans ce cas peut-être extrême, le travailleur aurait droit au paiement de 232.55 heures à 125%. En effet, l'employeur lui a versé un salaire constant correspondant à 176 heures. En conséquence, les heures supplémentaires n'ont pas été indemnisées.

En conclusion, l'employeur aurait pu garder son travailleur à son service pendant 28.7 jours, soit plus de 5 semaines, 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 (nbre de jours non pris * 8.1 * salaire horaire).

2.3 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 2.2 - 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 2.2.1, 2.2.2, 2.2.4).

2.3.1 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* à celui 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 %.

2.4 Salaire horaire

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 20 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 mars de l'année suivante.

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.

2.5 Réserve

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

2.6 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.

3. Pause

La pause peut être indemnisée soit au salaire horaire soit par le paiement de l'indemnité forfaitaire (casse-croûte) :

Classe CE, Q, A, : Fr. 8.—
Classe B et C : Fr. 7.—



Attention ! Si la pause est indemnisée au salaire horaire, cette dernière bien qu'incluse dans le temps de travail 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 ¼ 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 ¾ h.

4. Temps de voyage

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

Le temps de voyage ne compte pas dans le calcul des heures supplémentaires. Ainsi, si un travailleur effectue les 8 heures de travail effectives, conformément à l'horaire des partenaires sociaux, que le chantier est éloigné et nécessite un temps de déplacement d'une heure et demie, aucun supplément pour heures supplémentaires ne sera dû.

(Dans le cadre du salaire constant et en matière de flexibilité, nous vous renvoyons au point 2.6 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.

5. Classes de salaire pour mineurs

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

Permis A : Classe A soit un salaire de fr. 30.10
Permis B : Classe A soit un salaire de fr. 30.10
Permis C : Classe Q soit un salaire de fr. 31.25

6. 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
- 14.1 % pour les autres.

Il ressort des contrôles d'entreprises que bon nombre d'entre elles paient cette indemnité mensuellement, avec le salaire. Ce procédé est 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 doivent normalement être remplies 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, nous ne saurions trop vous conseiller de provisionner le salaire afférent aux vacances et de le verser 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.

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 3 jours sans 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. 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 1ère année et 20 % en 2ème 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.

10. 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. 14.--) 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.

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.

11. Fonds paritaire et fonds de formation cantonal

Suite à l'introduction de la loi cantonale en faveur de la formation professionnelle en 2005, les employeurs doivent payer une cotisation pour financer principalement les cours interentreprises. Actuellement, le taux est de 1^o/∞.

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 1^o/∞. Il s'agit de toutes les personnes salariées et déclarées à la CAFIB ou auprès d'un autre organisme.

En résumé, les employeurs sont tenus de verser une contribution patronale s'élevant à 3^o/∞ de la masse salariale des travailleurs soumis à la CCT, soit les ouvriers des classes CE, Q, A, B, C, et 1^o/∞ pour les autres collaborateurs.

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.

12. Travail du samedi

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 auprès de la Commission Paritaire Professionnelle du Canton du Valais, rue de l'Avenir 11, 1950 Sion (fax 027 327 32 81) **au plus tard 24 heures avant le début du travail.**



ATTENTION !

Ayant constaté que la majorité des demandes parvenaient au secrétariat après le délai inscrit ci-avant et qu'il n'était par conséquent plus possible de les analyser avec l'attention nécessaire, la Commission Paritaire plénière a décidé que les requêtes déposées tardivement (**dernier délai : jeudi soir**) seraient à l'avenir systematiquement refusées. Les membres de la CPP sont en effet convaincus que le recours au travail du samedi est prévisible, sauf dans des situations tout à fait exceptionnelles.

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, le contrat d'entreprise et l'accord exprès des travailleurs, ceci **au moins 1 semaine à l'avance**. Seuls deux samedis par chantier pour cette situation sont autorisés.



- Un supplément en espèces de 25 % doit être versé aux travailleurs pour les heures effectuées le samedi.
- 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 doublé au minimum. Ces montants se veulent dissuasifs.

13. Registre du temps de travail

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 le site Internet <http://www.ave-wbv.ch>, rubrique politique patronale/CCT.

14. 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

1. 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

2. 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.

15. 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*.

Nous vous souhaitons bonne réception de la présente et vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations les plus distinguées.

ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRENEURS

Serge METRAILLER, Directeur

