

INFORMATION 2023

Bien Chers Membres,
Chères Entreprises,

« J'espère, Maître, que vous appliquerez la convention selon l'esprit et non selon la lettre ».

Cette phrase a été assénée au soussigné de gauche lors de sa première rencontre en 1996 avec une figure du syndicalisme, Monsieur Germain Varone. Il craignait que l'avocat qu'il était ne saisisse toutes les opportunités qu'aurait pu donner l'interprétation de textes pour oublier l'essentiel, à savoir la volonté réelle des partenaires. Cette maxime indique également que la mesure est un bien supérieur au rigorisme et qu'il faut toujours prendre un accord, un texte, dans leur globalité et les traduire non pas dans un but à court terme, mais dans une relation durable et fructueuse.

Hélas, nos syndicats valaisans ont appliqué notre accord selon la lettre et sans le bon sens que commandait l'esprit de notre collaboration. Nous avons en effet demandé qu'une partie des montants arrêtés dans l'accord national puisse être déduite de ce qui avait déjà été octroyé par les entreprises valaisannes. Nous avons proposé des aménagements améliorant des conditions de notre branche en général, en matière de promotion, de flexibilité. Or, nos partenaires ont décidé de porter leur attention uniquement sur le court terme en requérant une application stricte de la convention nationale, ce que nous ne pouvons que déplorer.

Cela étant, nous sommes cependant très satisfaits que la Convention nationale ait été renouvelée et qu'aucun vide conventionnel n'ait vu le jour, nous permettant ainsi pendant 3 ans de vivre une paix sociale nécessaire pour la réalisation des travaux que nos clients nous confient, en respectant les délais, la qualité et la sérénité. L'AVE s'est engagée avec force et conviction pour le renouvellement de la convention.

La flexibilité fut, est et sera au centre des négociations. Il ressort que la Suisse, de par ses spécificités - zones urbaines, zones montagnardes, campagne, vallées ou plaines - n'a pas des besoins uniformes. Il conviendra donc de permettre les adaptations nécessaires pour adapter les situations aux réalités de notre branche et assurer sa pérennité. Les écueils ou contraintes changent, tout comme le climat, et il convient dès lors d'adapter également notre activité.

L'AVE, par son Comité et sa Direction, va apporter sa réflexion, dégager des pistes et des solutions pour notre canton. Nous espérons dès lors que nos partenaires auront pour ambition le moyen et le long terme et non pas une victoire sur papier ne tenant aucun compte de la globalité des relations et des collaborations, et ce pour le bien des entreprises et de leurs collaborateurs.

Vous retrouverez aux pages suivantes certaines dispositions applicables dès le 1er janvier 2023.

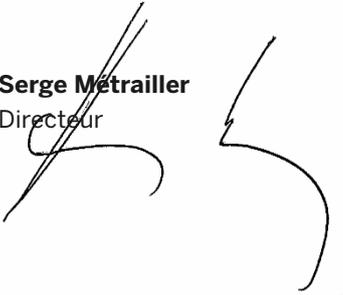
Pour le surplus, l'aide-mémoire, format carte de crédit (document réservé aux membres) sera transmis prochainement par poste. Pour ce qui est du calendrier de l'horaire de travail, comme l'année pour le calcul des heures débute désormais le 1er mai (selon accord national) un nouveau projet adapté en conséquence vous sera envoyé ultérieurement par courriel et ce dernier sera disponible, comme tous nos documents, sur notre site internet www.ave-wbv.ch, que nous vous incitons à consulter fréquemment, ce dernier étant mis à jour continuellement.

Quant au fascicule récapitulant *certaines principes fondamentaux* de la CCT, nous avons décidé exceptionnellement de le dissocier de ce courrier compte tenu des compléments encore à venir et à transposer – notamment comme indiqué ci-dessus la nouvelle version du calendrier de l'horaire de travail, qui vous sera transmise d'ici mai prochain pour la période de décompte allant jusqu'en avril 2024 – et des incidences générées par les éventuelles modifications ou aménagements en découlant. Les adaptations seront par conséquent faites ultérieurement. Dans l'intervalle, vous pouvez toujours vous référer à l'édition 2022.

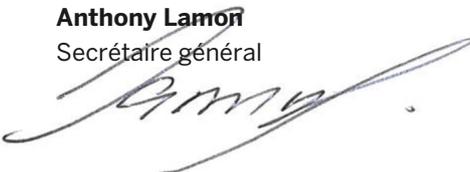
La pandémie et la pléthore de nouveautés et projets, juridiques, techniques et économiques, ont démontré et démontrent sans équivoque l'utilité d'une association. Nous ne pouvons donc qu'inviter les non-membres à réfléchir à une adhésion puisque, ensemble, nous sommes plus forts et que les défis sont nombreux (<https://www.ave-wbv.ch/fr/membres/devenir-membre-104/>)

En demeurant à votre disposition pour toute question qui pourrait survenir et tout en vous souhaitant une année des plus fructueuses, nous vous prions de croire, Bien Chers Membres, Chères Entreprises, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Serge Métrailler
Directeur



Anthony Lamont
Secrétaire général



NOUVEAUTES CN/CCT-VS

Préambule

Les lecteurs attentifs constateront que nous avons supprimé toutes les références aux articles de la CN. En effet, cette dernière a été passablement modifiée et les articles ne correspondent plus. La version définitive, soit celle après la déclaration de la force obligatoire, n'est pas encore connue. Les références seront par contre réintroduites l'année prochaine.

I. Salaires

1.1 Augmentation des salaires effectifs

L'ensemble des travailleurs tombant dans le champ d'application de la CN a droit, dès le 1er janvier 2023, à une augmentation générale de salaire de

- **CHF 150.00 par mois** pour les travailleurs mensualisé
- **CHF 0.85 par heure** pour les travailleurs indemnisés au salaire horaire ou salaire constant - *en effet, ce dernier se calcule sur la base du salaire horaire multiplié par 181.*

► Conditions

Seuls les travailleurs ayant exercé

- une activité de 6 mois au minimum dans une entreprise soumise à la CN en 2022
[il n'est pas impératif que cette activité se déroule dans la même entreprise]
- et ayant une pleine capacité de rendement

peuvent bénéficier de dite augmentation.

► Attention :

L'augmentation d'au minimum 1.2% en 2022 ne peut être portée en déduction. En effet, malgré nos demandes, l'Accord ne l'indique pas. Par ailleurs, le montant forfaitaire [150.--] attribué à tous les travailleurs ne permet pas une interprétation positive [CHF vs %]. Il n'est pas inutile de relever ici que le renchérissement généralement considéré par les négociateurs est celui de septembre. Ce taux atteint 4.3% pour la période 2021 à 2023 et l'augmentation générale considérée s'élève à 3.7% [1.2% – accord 2022 – + 2.5% – accord 2023] pour notre canton.

1.2 Augmentation des salaires de base (salaires minimaux)

Dès le 1^{er} janvier 2023, les salaires de base sont augmentés de CHF 100 par mois. *La conversion à l'heure correspond au montant mensuel divisé par 176 heures arrondis au CHF 0.05.*

Les tarifs minimaux sont les suivants :

Classe	CE	Q	A	B	C
Mois	6'340	5'813	5'608	5'238	4'737
Heure	36.00	33.05	31.85	29.75	27.30*

*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.

II. Durée annuelle du travail

Grande nouveauté !

L'horaire annuel ne correspond plus à l'année civile. Il a été adapté aux besoins de notre secteur. Il se déclinera du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

En effet, le fait de partir du mois de mai au lieu de janvier nous permet d'éviter trop d'heures négatives difficilement récupérables par la suite.

Les partenaires sociaux établiront un nouveau calendrier, lequel vous sera transmis dans les meilleurs délais. Les entreprises qui souhaiteraient établir leur propre version - et pour que cette dernière déploie une validité juridique - devront la transmettre à la Commission paritaire jusqu'à la mi-mai.

A titre de nouveauté, le calendrier des entreprises peut prévoir jusqu'à 5 jours de compensation (0 heure). La CPP dispose de latitude supplémentaire pour tenir compte des spécificités du canton.

A préciser encore que le dépôt du calendrier annuel n'est pas nécessaire pour les entreprises payant un salaire mensuel constant à leurs travailleurs, puisque ce dernier est informatif et peut varier au cours de l'année sans nécessiter de procédure particulière.

III. Temps de travail

Comme indiqué sous point II, l'année de travail ne correspond plus à l'année civile mais à la période s'étalant **du 1^{er} mai au 30 avril**.

Flexibilité valaisanne : Annualisation

Les entreprises qui versent à leurs travailleurs un salaire mensuel constant de 181 heures [176 heures plus 5 heures de pauses], ne doivent changer que le départ du décompte du compte « heures variables ». Toutes les autres dispositions demeurent en vigueur [cf. Rappel de certains principes fondamentaux, point 3, Flexibilité].

La nouvelle solution est plus adaptée à la réalité valaisanne puisqu'elle permet de débiter l'année de travail avec des heures supplémentaires et non négatives comme auparavant.

Solution CN

Trois solutions s'offrent aux entreprises :

► Variante 1 : Paiement des heures

L'employeur décide de payer toutes les heures effectuées sans aucun report. Il peut différer le paiement de deux heures dépassant la limite des 48 heures au mois suivant. Il s'agit en fait de la solution déjà connue avec l'ancienne CN, avec toutefois la subtilité du report possible de deux heures supplémentaires qui, à notre avis, apporte plus de démarches administratives que d'avantages en termes de flexibilité.

► Variante 2 : Report d'heures supplémentaires uniquement - « 0 / +100 »

En optant pour cette solution, l'employeur peut créer un fonds qu'il alimentera par des heures supplémentaires [celles qui dépassent le calendrier des partenaires sociaux ou celui de l'entreprise s'il a été dûment avalisé]. Les conditions sont les suivantes :

- Le maximum reportable par mois est de **25 heures** et celui du fonds de 100 heures.
- **2 heures** effectuées au-delà des 48 heures peuvent être mises dans le fonds. Cependant, le supplément devra impérativement être payé le mois suivant.

Ce pot peut être utilisé également en cas de chaleur ou d'intempéries. En ce cas, les heures accumulées peuvent être utilisées comme compensation.

► **Exemple :**

[Attention ! les heures sont purement théoriques et ne servent qu'à expliciter le système] :

Mois	Calendrier entreprise	Heures effectuées selon CN	Heures >48 HS+	Report heures >48	Paiement suppl. de 25%	Fonds compensation	Salaire dû
Mars	160	185	4	2	0	21	160 + [2*125%]
Avril	165	190	6	2	6	42 [21+2+19]	165 + [4*125%] + [2*0.25]
Mai	190	180	0	0	2	34 [42+2-10]	190 + [2*0.25]
Juin	180	220	0	0	0	59	195 [220-25]

Explications :

Mars : Le travailleur effectue 25 heures de plus que prévu par le calendrier officiel. Le temps de travail a dépassé pour 4 heures les 48 heures [*le fait que ces heures aient été effectuées sur une semaine [52 heures] ou sur 4 semaines, ne change rien à la calculation*]. Afin de faciliter la compréhension, nous utiliserons l'acronyme HS+.

Le calcul s'effectue ainsi : Le report de 25 heures est possible. Cependant, si l'on dépasse les 48 heures qui ont un autre statut, 2 heures seulement peuvent être reportées. Le reste doit être payé avec le supplément. Ainsi, sur les 25 heures supplémentaires, 21 peuvent tomber dans le fonds, 2 HS+ peuvent être reportées sur le mois suivant et 2 HS indemnisées à 125%.

Avril :

Le travailleur effectue à nouveau 25 heures de plus que ce que prévoit le calendrier dont 6 HS+. A ces 6 heures se rajoutent les deux heures HS+ du mois précédent qui ont été reportées. De ce fait, le calcul est le suivant :

HS+ : 8 [6+2]

Sur les 6 du mois en cours, 2 peuvent être reportées, les autres obligatoirement payées à 125%. Les deux du mois précédent peuvent être payées à 125% ou reportées dans le fonds de compensation. Cependant, le supplément de 25% doit être payé [dans le tableau nous avons toujours pris l'alimentation du fonds et non le paiement des HS+ puisque ce système vise une flexibilité accrue et donc la constitution de réserves en heures pour les imprévus.]

Heures supplémentaires : il reste 19 heures qui peuvent être versées dans le fonds de compensation.

Mai :

Le travailleur effectue 10 heures de moins que prévu. L'employeur en ce sens utilise le fonds de compensation qui s'élève à 42 heures pour verser les 190 heures prévues. Les deux HS+ reportées doivent soit être payées à 125%, soit versées dans le fonds, et seuls les 25% sont à indemniser pendant le mois sous revue.

Juin :

Le travailleur exécute 40 heures supplémentaires « normales » soit de plus que prévu dans le calendrier officiel mais avec un horaire ne dépassant jamais les 48 heures. De ce fait, en vertu des limites de la variante, seules 25 heures peuvent être versées dans le fonds. Les 15 heures restantes doivent être payées durant le mois au salaire horaire sans suppléments.

► **Variante 3 : heures variables positives et négatives « -20/ +80 »**

Cette variante est identique à la variante 2 pour le calcul des heures supplémentaires, à l'exception du fait que le compte positif ne peut dépasser 80 heures. Il s'agit en fait d'un décalage de 20 heures, pour permettre que le fonds de compensation soit négatif jusqu'à -20 heures.

Deux exemples devraient suffire à faire comprendre le mécanisme :

Le décompte débute comme déjà relevé ci-avant au mois de mai. Supposons que vous ayez prévu d'effectuer 190 heures de travail, mais que des raisons vous ont contraints à en réaliser moins. Vous pouvez ne payer que les heures réalisées et verser les heures manquantes dans le fonds de compensation.

Mois de Mai :**Variante 1 : 175 heures de travail effectives sur 190 prévues**

- Différence : 15
 - Paiement de 175h
 - Fonds de compensation : -15 h

Variante 2 : 160 heures de travail effectives sur 190 prévues

- Différence : 30
 - Paiement de 170h
 - Le fonds ne peut dépasser les -20. Tout ce qui dépasse doit être payé sur le principe de la *demeure de l'employeur* de fournir du travail.
 - Fonds de compensation : -20h

IV. Travail dans l'eau ou dans la vase

L'article en question de la CN qui était vague puisqu'il ne donnait qu'une plage, soit de 20 à 50%, pour les suppléments à octroyer pour de tels travaux, a été précisé comme suit :

- | | |
|--|--------|
| - Bottes à hauteur de genou | : +25% |
| - Cuissardes | : +35% |
| - Pantalon pour le travail dans l'eau (Waders) | : +50% |

V. Remboursement des frais : Indemnité de kilométrage

L'indemnité en cas d'utilisation par le travailleur d'un véhicule privé sur ordre exprès de l'employeur est portée à CH 0.70 par kilomètre (auparavant 65 cts selon CCT-VS).

VI. Congé paternité

Conformément au nouvel article 329g CO, les jeunes pères exerçant une activité lucrative ont droit, lors de la naissance d'un enfant, à 10 jours de congé payé qui peuvent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance. Pour de plus amples détails, nous vous renvoyons à la fiche juridique II | 19a.

Ce congé est financé par les cotisations aux APG des employés et des employeurs.

Dès le 1^{er} janvier 2023, le congé paternité est inscrit dans la CN au chapitre traitant des absences de courte durée. En conséquence, la notion juridique devient hybride puisqu'elle déroge en partie à l'art. 329g CO. En effet, ce dernier fixe le montant de l'allocation à 80 % du revenu brut alors que la CN donne droit à une indemnité à 100%. Le salaire total est versé durant cette période, la différence avec l'APG étant prise en charge par l'employeur.

► **Attention : Cette indemnité est soumise à toutes les charges sociales.**

VII. Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels

La CN 2023-2025 prévoit l'extension du Parifonds Construction à toute la Suisse. En conséquence, toutes les entreprises soumises à la CN, de même que tous les travailleurs qui y sont employés, apprentis inclus, doivent verser des contributions à ce fonds, **à moins qu'elles ou ils ne cotisent déjà à un fonds paritaire cantonal.**

Ceci revient à dire que les entreprises qui refusent d'appliquer la CCT Form, en arguant que cette convention n'a pas force obligatoire, devront alors verser les contributions professionnelles et patronales au fonds paritaire suisse. Nous nous réjouissons de cette nouvelle disposition qui ancre un principe qui nous est cher, à savoir celui de l'égalité de traitement.

Autrement dit, les non-membres AVE auront le choix de respecter les dispositions cantonales ou fédérales.

VIII. Vacances officielles

La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée

**du lundi 31 juillet 2023 à 07h00
au lundi 7 août 2023 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.**
Vous trouverez le document délimitant la zone susmentionnée sur le site ave-wbv.ch,
[rubrique syndicat patronal](#).

IX. Divers

Nous profitons de l'occasion pour rappeler que la plupart des questions relatives aux relations Employeurs/Travailleurs, en matière de contrat de travail notamment, et portant en particulier sur les licenciements, abandon d'emploi etc. trouvent leur solution dans le Guide de l'entrepreneur mis gracieusement à disposition l'année dernière. Il vaut par conséquent la peine de consulter nos fiches juridiques, fort bien détaillées et documentées sur ces sujets.

Sion, janvier 2023