

# CCT du canton du Valais



**Principales nouveautés  
et modifications**

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

**Edition 2024**

## EDITO / MISE AU POINT

Bien Chers Membres,  
Chères Entreprises,

L'attitude de l'UNIA en décembre 2023 pourrait être résumée comme suit :

*Quand l'auteur du méfait se prétend être la victime pour occulter sa pleine et entière responsabilité.*

En effet, en fin d'année passée, le syndicat UNIA a fait preuve d'un activisme marqué pour dénoncer la position de l'AVE en matière de négociations salariales. Des termes peu élogieux nous ont été attribués et des actions ont été menées pour dénoncer le manque d'ouverture de l'AVE et, par incidence, de reconnaissance pour nos collaborateurs.

Il est impératif de rappeler que les salaires sont négociés au niveau suisse et que seuls ses accords obtiennent la force obligatoire nécessaire pour assurer une égalité de traitement entre les entreprises.

Cela étant posé, il est bon de se souvenir des faits qui ont conduit à ce résultat, dû exclusivement à l'intransigeance syndicale lors des négociations de décembre 2022. Cette intransigeance exigeait une réponse claire de notre part afin de faire comprendre notre vision du partenariat, lequel se doit d'être équilibré et bidirectionnel, et que la maxime « tout prendre, ne rien rendre et encore prétendre » ne soit plus l'apanage de nos relations futures.

Ainsi, rembobinons le film afin de bien comprendre la position de votre association.

A fin 2021, l'AVE, seule section en Suisse et durement critiquée pour l'avoir fait, avait décidé d'augmenter les salaires pour contenir les effets de l'inflation et récompenser l'engagement des travailleurs pendant le COVID malgré l'alarmisme syndical [ces derniers voulaient fermer les chantiers]. L'accord passé précisait que les éventuelles augmentations décidées au niveau suisse pour l'année 2022 seraient entièrement compensables.

La CN a été reconduite pour une période de 3 ans en décembre 2022 et arrêtaient une augmentation générale pour la seule année 2023 de CHF 150 pour tous. Aucune mention sur la période que couvrait cette dernière ne figurait dans l'accord. Forts de notre partenariat et de la maxime qui a toujours prévalu « l'esprit avant la lettre », nous avons mené des négociations pour qu'il soit possible de compenser une petite partie de cette augmentation avec celle octroyée préalablement.

Ayant essuyé un refus catégorique de la part des syndicats, et notamment de l'UNIA, la délégation patronale a mis en exergue que ce manque total d'ouverture aurait des répercussions sur les négociations futures et qu'il serait raisonnable d'ouvrir un tant soit peu la porte pour éviter cet extrémisme, indigne du partenariat social. Malgré de nombreux appels à la raison, rien n'y fit.

En 2023, les négociations suisses se soldèrent par un échec et les syndicats souhaitèrent négocier avec l'AVE. Nantie de votre incompréhension et mécontentement dûment formalisés lors de nos séances locales, nous nous opposèrent à conclure un accord cantonal. Il s'agissait de mettre nos partenaires face à leurs responsabilités et d'en assumer les conséquences. Or, que s'est-il passé ? Au lieu de faire profil bas et d'admettre que leur intransigeance passée avait été une erreur, ils s'activèrent à condamner celle de l'AVE... pour se poser en victime auprès de leurs membres.

Toutefois, l'AVE, porte-parole d'entrepreneurs responsables, a voulu démontrer sa fermeté et sa vision du partenariat sans souhaiter prêter ses collaborateurs. Un refus pour un refus eut été nous mettre au niveau de nos partenaires des années précédentes, ce qui eut été inopportun.

Les éléments suivants nous ont permis d'asseoir notre position :

L'AVE a octroyé de manière contraignante des augmentations depuis 2018 [période de l'ancienne convention] de 6.73 % alors que le renchérissement dans le même temps (le taux d'octobre étant pris pour référence) s'élevait à 5.2 %. Les salaires réels ont donc augmenté de 1.53 %, preuve de la reconnaissance et de la responsabilité des entrepreneurs. Cette reconnaissance s'affirme encore plus en cas d'inflation. En effet, la masse salariale en 2022 a augmenté de 3.9 % alors que l'obligation conventionnelle était de 1.5%. Ce phénomène s'est poursuivi en 2023. L'augmentation générale due s'élevait à 2.5 % en moyenne. Or, actuellement, alors que le nombre de travailleurs est en diminution, l'augmentation de la masse salariale pour 2023 devrait atteindre les 4%.

Ce résultat donne raison aux négociateurs AVE de 2022, en indiquant que la possibilité de pouvoir compenser une partie de l'augmentation de 2021 ne serait en aucun cas générale et aurait peu d'effet, si ce n'est au niveau partenarial.

Par ailleurs, la pénurie de main-d'œuvre avérée a pour incidence que le travailleur n'est pas sous pression et n'est pas la partie faible au contrat.

Ainsi, l'AVE a pu démontrer son mécontentement face au comportement de ses partenaires pour les enjoindre à l'avenir à faire preuve d'un partenariat bilatéral constructif, sans prêter leurs travailleurs. Juste et responsable jusqu'à la fin.

Il semble cependant que l'un d'eux n'a pas fait l'examen des conséquences de son comportement passé, dénonçant à grand renfort de communiqués de presse, d'interviews, des situations contraires à la réalité du terrain et conduisant inmanquablement à une animosité tout sauf constructive et dommageable aux travailleurs en priorité.

Pour le reste et comme indiqué l'année précédente, l'AVE, par son Comité et sa Direction, au terme d'intenses réflexions, a réussi à dégager des pistes et des solutions particulières pour notre canton, lesquelles ont été avalisées par nos partenaires sociaux et retranscrites dans la nouvelle convention 2024-2025. Il en va ainsi notamment de la flexibilité, âprement négociée, dont le nouveau modèle proposé est inédit en Suisse et en Valais et qui vous est exposé en détail dans ce fascicule.

Au niveau des caisses sociales, nous relevons une augmentation de 0.2% pour l'assurance indemnité journalière maladie, partagée à raison de 1/3 – 2/3, ainsi qu'une baisse du taux CAFIB pour le travailleur dont la cotisation se monte désormais à 0.17%. Ces éléments vous ont été communiqués en fin d'année déjà.

Par ailleurs, les jeunes gens de moins de 17 ans, stagiaires ou étudiants, occupés dans une entreprise de construction pour moins de deux mois, sont désormais exemptés des contributions de retraite anticipée, prévoyance professionnelle et fonds paritaire.

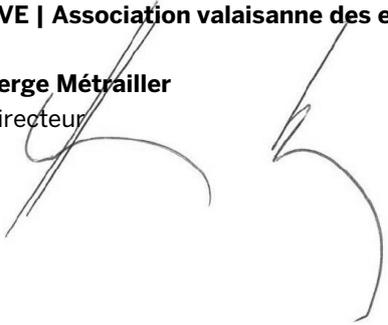
Vous retrouverez aux pages suivantes les dispositions applicables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024. L'aide-mémoire, format carte de crédit (document réservé aux membres) sera transmis prochainement par courrier séparé, Quant au calendrier de l'horaire de travail, qui débute désormais le 1<sup>er</sup> mai (selon accord national), déterminant pour les entreprises qui n'auraient pas déposé leur horaire propre jusqu'au 15 avril 2024 auprès du secrétariat de la Commission paritaire, il est disponible sur notre site internet [www.ave-wbv.ch](http://www.ave-wbv.ch). Pour ce qui est des 4 premiers mois de l'année 2024 et suite à de nombreuses demandes, un calendrier pour cette période a été élaboré et est disponible au même endroit.

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. Il vaut par conséquent la peine de consulter nos fiches juridiques, fort bien détaillées et documentées sur ces sujets.

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.

**AVE | Association valaisanne des entrepreneurs**

**Serge Métrailler**  
Directeur



**Anthony Lamon**  
Secrétaire patronal



NB. 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/>)

## I. NOUVEAUTES 2024

### 1. Salaires

---

#### Pas d'augmentation en 2024

Aucune augmentation officielle n'est octroyée aux travailleurs pour l'année 2024, et les salaires de base, inchangés, 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 manœuvre, 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. Flexibilité

---

Dès le 1<sup>er</sup> janvier entre en vigueur la CCT valaisanne 2024-2025, avec notamment comme innovation l'annualisation du temps de travail, désormais cristallisée dans notre convention et non plus sur un simple protocole d'accord. Le nouveau modèle proposé s'ajoute aux possibilités de la CN 2023, dont il reprend les fondamentaux, ce qui permet de mieux comprendre les différences et donc de pouvoir arrêter le meilleur système selon la structure et l'activité effective de chaque entreprise.

Les partenaires sociaux et l'AVE recommandent l'utilisation de l'annualisation qui, avec les nouvelles dispositions, permet d'avoir plus d'heures en réserve pour éviter les licenciements en hiver, mais également faire face aux aléas qui d'exceptions deviennent, hélas, des généralités. Nous parlons ici des reports de travaux, de la canicule et d'autres événements climatiques toujours plus violents et qui impactent votre activité.

## Annualisation du temps de travail – Solution valaisanne

---

### ► **Éléments essentiels**

- Salaire constant à payer de 176 heures par mois
- Horaire journalier de 8.1 ou 8h et 6 minutes
- Horaire hebdomadaire de 40.5 heures ou 40 heures et 30 minutes
- 100 heures supplémentaires peuvent être reportées dans un fonds de régulation
- 50 heures négatives peuvent être reportées dans un fonds de régulation
  - o Les dépassements doivent faire l'objet d'une demande motivée auprès de la CPP locale, laquelle rend une décision.
- Les membres AVE ne sont pas tenus à la procédure d'autorisation en cas de dépassement
- A la fin du mois d'avril
  - o Les heures négatives peuvent être reportées sur l'exercice suivant
  - o 40 heures supplémentaires peuvent être reportées sur l'exercice suivant, le surplus devant être indemnisé avec un supplément de 25%.
- Un décompte des heures supplémentaires ou négatives doit figurer sur les fiches de salaire.

### ► **Attention**

Les 176 heures correspondent à la durée déterminante du travail inscrite dans la CN, divisée par le nombre de mois soit 12 [ $2112 / 12 = 176$ ]. L'horaire hebdomadaire de 40,5 heures est une moyenne, puisqu'il correspond aux 2112h divisées par la moyenne des semaines par année, calculée à 52.14. En effet, le mois de février avec ses particularités influence ce chiffre. Dès lors, l'horaire journalier de 8.1 heures est aussi une moyenne. En conséquence, il peut arriver que certaines années, en vertu des jours fériés tombant en semaine, du nombre de jours du mois de février, le total des heures puisse varier en positif et négatif. Cependant, la norme déterminante pour le calcul des heures et du salaire constant demeure les 176 heures.

**De ce fait, le calendrier établi à 8,1 h par jour ne sert pas au décompte, ni le nombre d'heures par mois qu'il mentionne ; c'est toujours la différence entre les heures effectives et le salaire constant qui détermine le fonds de régulation.**

#### **Exemple fictif :**

22 jours de travail à 8.1 heures donnent 178.2 h.

Si l'horaire effectif s'élève à 198, le calcul pour le fonds est le suivant : 198 heures – 176 heures soit 22 heures à bonifier sur le fonds - ou compte - de régulation.

Pour cette solution et **uniquement pour cette solution**, le temps de voyage supérieur à 30 minutes par jour fait partie de la durée du temps de travail prévu par la CN, soit des 2112 heures.

- Il ne doit plus être comptabilisé séparément ;
- Il contribue désormais à alimenter le compte de régulation.

Un supplément en temps doit être calculé lorsque l'horaire effectif sur le chantier et le temps de voyage supérieur à 30 minutes dépassent 48 heures sur la semaine. Le supplément s'élève à 12,5%. Il tombe dans le fonds de régulation et contribue à faciliter l'annualisation. Il n'est pas inutile de relever qu'au niveau suisse, le supplément ascende 25% en francs et est à payer au plus tard le mois suivant.

## ► Rappel de notions juridiques impératives

Les changements que génère cette nouvelle solution pourraient paraître, au regard de la CN, quelque peu obscures. Afin de mieux vous faire comprendre les réflexions menées, certaines notions juridiques sont à aborder :

- **Temps de travail [notion de droit fédéral]**

### Définition

La définition du **temps de travail** se trouve dans la Loi sur le travail du 13 mars 1964 [LTr] et son Ordonnance [OLT1]. Cette dernière stipule ce qui suit : « *est réputé durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur* ».

Le temps pour se rendre de son domicile à son lieu d'engagement n'est pas réputé temps de travail.

### Début : élément décisif

Ainsi, ce sont bien **les instructions de l'employeur** qui sont **déterminantes** pour son calcul. Si ce dernier indique par exemple que « les travailleurs devront être au dépôt à 06h30 pour se préparer afin de monter dans les véhicules à 07h00 », le calcul débute à 06h30 et ce même si le travailleur ne met que 5 minutes pour s'équiper et qu'il boit ensuite un café, discute ou lit le journal. L'instruction est claire. Si l'employeur indique « à 07h00 les travailleurs doivent être prêts à monter dans les véhicules », alors la marque du début de l'horaire est à 07h00. En effet, il est de la responsabilité du travailleur d'être équipé et prêt à effectuer sa prestation pour que le décompte des heures débute.

Cette notion est impérative et aucune Convention ne peut y déroger.

Or, la CN indique que le temps de voyage ne fait pas partie de la durée du temps de travail. Contradiction ? Pas vraiment, comme nous allons l'expliquer ci-après.

- **Durée annuelle du travail [article 24 CN] – temps de voyage**

En matière de définition du temps de travail, la CN reprend la définition de la LTr avec un texte un peu différent. Elle insère uniquement une phrase à son art. 23 qui va générer des confusions : « En ce qui concerne le temps de déplacement, l'art 54 CN est applicable ». Ce dernier stipule que le temps de déplacement du lieu de rassemblement au chantier ne fait pas partie de la durée annuelle du travail et qu'il doit être indemnisé au salaire horaire sous déduction des 30 premières minutes.

Mais alors, qu'est-ce que ce temps de voyage, un alien, un hybride ?

Aucun des deux, mais simplement de potentielles heures supplémentaires en partie non indemnisées et en partie indemnisées sans suppléments.

En effet, l'article 24 indique que le travailleur doit effectuer 2112 heures de travail par année. Partant l'employeur doit lui fournir du travail pour atteindre ce total ; à défaut, il est en demeure et doit payer les heures non effectuées. Comme le temps de voyage n'en fait pas partie, le travailleur doit donc être sur les chantiers durant 2112 heures avant déduction des vacances, jours fériés...

La philosophie de la CN est d'assurer un horaire minimal sur les chantiers, le temps de voyage variant naturellement et dans des proportions importantes. Cette disposition n'est pas en contradiction avec la LTr, puisqu'elle définit l'horaire à suivre par le travailleur lorsqu'il est en mesure d'exécuter la prestation pour laquelle il a été engagé. C'est un peu comme si on disait : « votre bureau, c'est le chantier et vous devez rester au bureau en moyenne 8,1 heures par jour ». Le temps de voyage vient en sus. Il s'agit donc d'heures *supplémentaires* que doit accepter le travailleur conformément à son devoir de fidélité.

- **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont des heures plus nombreuses que ne le prévoit le contrat [article 321c alinéa 1 CO]. Le temps de voyage, qui varie durant l'année et selon les chantiers, en fait partie.

Résolution selon le CO

Les alinéas suivants indiquent comment ces heures doivent être rétribuées. Il est possible :

- de les compenser par un congé de durée égale, l'accord du travailleur étant exigé au préalable ;
- sinon, les heures sont en payer en espèces sonnantes et trébuchantes avec un supplément de 25%,
- à moins qu'un accord écrit, ou un contrat-type ou encore une CCT ne prévoit un régime différent.

Résolution CN contraignante

La CN a prévu justement un régime spécial pour les heures supplémentaires à son article 26 et pour le temps de voyage à son article 54.

- Pour les heures supplémentaires, ces dernières sont à indemniser à concurrence de 1/1 jusqu'à la 48<sup>ème</sup> et ensuite avec un supplément de 25%.
- Pour le temps de voyage, ce dernier n'est pas indemnisé pour les 30 premières minutes et ensuite il doit être indemnisé au salaire de base sans supplément soit 1/1.

**Commentaires**

Comme relevé précédemment, l'élément décisif pour le calcul et le paiement des heures supplémentaires est la semaine. L'horaire annuel n'a aucune portée sur ces dernières et sert uniquement à indiquer le nombre d'heures que l'employeur doit fournir à ses travailleurs sous peine d'être en demeure.

- **Heures supplémentaires - Travail supplémentaire**

Ces deux notions couvrent le même thème, à savoir des heures effectuées en sus de l'horaire normal prévu par contrat. Seule la plage les différencie.

Le Code des Obligations les prénomme *Heures supplémentaires* et la Loi sur le travail *Travail supplémentaire*. La LTr prévoit impérativement un supplément de 25%, sauf accord écrit préalable instaurant un congé de même durée dans un délai raisonnable. La jurisprudence définit la notion de « délai raisonnable » qui ne saurait excéder une année.

Ces deux notions ne se chevauchent pas puisque la LTr parle de *travail supplémentaire* à partir de 50 heures pour notre branche. Dès lors, tout ce qui est inférieur est considéré comme heures supplémentaires et doit être traité selon les dispositions détaillées ci-avant.

- **Pauses**

Les pauses ne font pas partie du temps de travail. Dès lors, elles ne sont pas comprises dans la durée du temps de travail conventionnelle soit les 2112 heures.

Par contre, les partenaires sociaux ont décidé qu'elles seraient indemnisées au salaire horaire et soumises aux vacances, jours fériés et 13<sup>ème</sup>.

Autrement dit, elles sont payées comme du temps de travail, tout en ne l'étant pas.

Les pauses ont jusqu'ici toujours été intégrées dans l'horaire des partenaires sociaux. C'était pour faciliter la compréhension des travailleurs. Les heures du calendrier s'élevaient alors à 2170 en moyenne. Les heures de pauses étaient calculées sur le nombre de jours de travail possible. Or, les travailleurs - selon leur âge et selon la survenance de certains événements - ne travaillent jamais la totalité des jours ouvrables. Par exemple, 25 ou 30 jours de vacances sont d'office à déduire.

Avec l'introduction de l'annualisation en 2008, cet élément a conduit à des malentendus. En effet, un salaire constant de 181 heures avait été convenu par les partenaires sociaux. Il était calculé comme suit : 176 h + 5 h de pauses (5 jours de travail à 0.25 = 1.25, multiplié par 4 semaines par mois, ce qui donne un résultat de 5 heures).

Cependant, le nombre de jours et de semaines varie selon les années [*bissextilles ou non, la moyenne étant de 52.14*], selon le droit aux vacances des travailleurs [5, respectivement 6 semaines] etc. Cela étant, un décompte en fin d'année devait être effectué pour calculer le droit réel aux pauses, ce qui fut rarement le cas.

De même, il a été constaté que des entreprises qui payaient un salaire mensuel proprement dit ne rétribuaient pas la pause, cette dernière étant intégrée au salaire mensuel.

Comme la CCT prévoit désormais le paiement d'un salaire constant de 176 heures, pour éviter ces malentendus, la pause n'est plus comprise dans le calendrier de l'horaire de travail et doit être payée à part, au salaire horaire (+vacances/jf et 13<sup>e</sup>). Il n'est pas inutile de rappeler que les charges sont dues sur cette indemnité.

Autrement dit : le décompte de salaire doit intégrer une rubrique *pause*, qui correspond au nombre de jours travaillés multiplié par 0.25. Cela donne le nombre d'heures à indemniser.

► **INFORMATIONS POUR LES CALENDRIERS**

*Un calendrier pauses comprises pourra toujours être validé par les CPP. Il sera toutefois précisé que le travailleur a droit au paiement de 2112 heures brutes et que les pauses seront ajoutées à ce montant à concurrence des jours effectivement travaillés. Autrement dit, le travailleur a droit à un salaire pour 2112 heures plus ¼h par jours travaillés.*

## Solutions CN : article 25 et suivants

---

Trois solutions s'offrent aux entreprises :

- a) Variante 1 : paiement des heures
- b) Variante 2 : report d'heures supplémentaires uniquement (0/ + 100)
- c) Variante 3 : heures variables positives et négatives (-20/+ 80)

### ► **Ne pas oublier : l'horaire hebdomadaire est déterminant et non le mensuel**

Pour toutes les variantes, le calcul des reports d'heures, qu'elles soient positives ou négatives, ainsi que le calcul du salaire, s'effectuent sur une base hebdomadaire et non pas mensuelle. L'élément décisif est le calendrier de l'horaire de travail qui lie l'entreprise, à savoir celui avalisé par la CPP ou celui arrêté par les partenaires sociaux.

En effet, l'article 25 CN parle de la durée hebdomadaire du temps de travail. De même, l'article 26 qui traite des heures supplémentaires et de la flexibilité s'articule sur une base hebdomadaire. Comme le paiement du salaire se fait mensuellement, seuls les maxima reportables se fondent sur une base mensuelle.

Cet élément a une incidence lorsque l'horaire réel effectué est inférieur à celui prévu par le calendrier. En effet, la balance doit être calculée sur la semaine et non sur le mois. Cela veut dire que **si des heures négatives existent**, elles devront être semaine après semaine imputées sur le compte de régulation pour autant que la variante 3 ait été choisie et que, pour la variante 2, tant que le compte ne sera pas positif, l'employeur sera en demeure et devra les indemniser comme si elles avaient été exécutées. Finalement, la variante 1 est la plus défavorable, puisque les heures supplémentaires sont payées immédiatement et qu'aucune réserve ne peut être faite, ce qui conduit à ce que toutes les heures négatives soient considérées comme exécutées et donc payées.

### ► **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.

#### **Commentaires**

Ce système est clairement le plus désavantageux. En effet, comme il n'existe aucun fonds de régulation pour des imprévus, la rigidité du calendrier et le décompte hebdomadaire pèsent lourdement. En effet, toutes les heures inférieures au calendrier doivent être considérées comme effectuées et toutes les heures supplémentaires doivent être payées et ne peuvent pas être utilisées dans le mois pour contrebalancer les heures manquantes. Il pourrait donc arriver que le mois prévoie 180 heures de travail (cf exemple ci-après) et que le travailleur les réalise sur le mois mais qu'il ait droit à 7 heures négatives payées.

► **Exemple : 45 heures par semaine inscrites sur le calendrier officiel de l'entreprise**

	<i>Heures effectuées</i>	
Semaine 1	40 h	5 heures négatives à considérer comme effectuées
Semaine 2	50 h	50 heures à payer + 2 heures avec supplément de 25% (49-50 <sup>e</sup> )
Semaine 3	43 h	2 heures négatives à considérer comme effectuées
Semaine 4	47 h	2 heures supplémentaires sans suppléments à considérer comme effectuées

Total : 180 heures réellement effectuées sur le chantier et 187 h à payer, soit pratiquement un jour de travail dans le vide.

**Conclusion :** Abandonnez cette solution au profit des 3 autres. N'oubliez pas que vous devez choisir et communiquer préalablement votre choix à votre personnel.

► **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 le fonds ne peut dépasser 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.

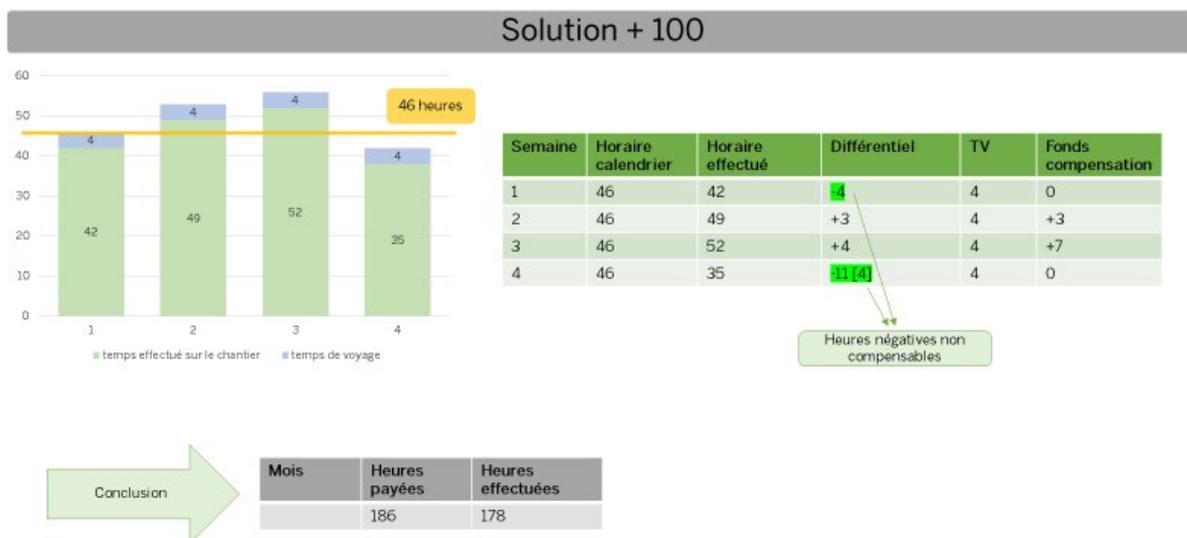
Ce pot peut être utilisé également en cas de chaleur ou d'intempéries. En ce cas, les heures accumulées peuvent être utilisées comme compensation.

**Commentaires** (cf exemple ci-après)

Le calendrier déterminant prévoit un horaire hebdomadaire de 46 heures sans le temps de voyage pour les 4 semaines du mois. Le temps de voyage qui doit être indemnisé après la déduction des 30 premières minutes s'élève à 4 heures. Il ne fait pas partie de la durée du travail ! Il est donc mentionné en bleu.

Le travailleur a finalement exécuté sa prestation sur le chantier pour 42 heures. Bien qu'avec le temps de voyage on atteint les 46 heures, ce dernier ne faisant pas partie de l'horaire, le travailleur a 4 heures négatives à son actif. N'étant pas responsable de cette diminution du temps de travail, il doit être indemnisé pour ces heures que l'on appellera « blanches ».

À la fin du mois, le travailleur sera payé 186 heures alors qu'il n'en aura effectué que 178, soit pratiquement 1 jour de travail à ne rien faire ! Si le temps de voyage avait été inclus dans la durée du temps de travail comme la solution valaisanne le permet, ces heures négatives auraient été pour ce mois pleinement compensées.

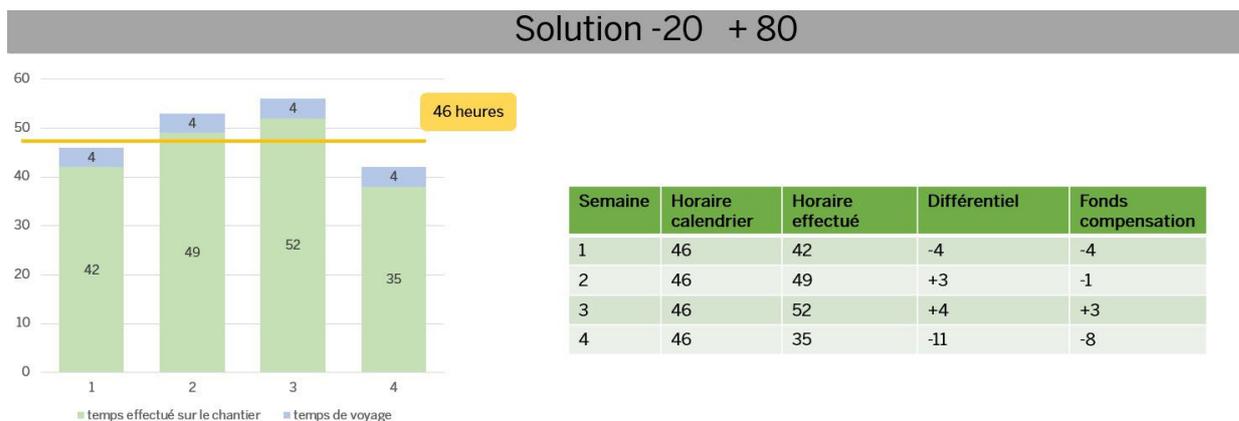


► **Variante 3 : heures variables positives et négatives « -20/ +80 »**

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 régulation soit négatif jusqu'à -20 heures.

La comparaison avec l'exemple présenté ci-devant met immédiatement en lumière l'avantage de ce système.

En effet, les heures négatives ont pu être absorbées par le fonds de régulation et les heures supplémentaires faites en semaine 2 et 3 ont permis de combler une partie des heures négatives. Le travailleur aura donc droit à une rémunération conforme à ses heures effectives soit 178.



### 3. Période de calcul de l'horaire de travail

---

Depuis 2023, l'année de travail ne correspond plus à l'année civile mais à la période s'étalant **du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril**. Cette formule, négociée au niveau suisse, est plus adaptée à notre réalité puisqu'elle permet de débiter l'année de travail avec des heures supplémentaires et non négatives comme auparavant.

### 4. Travail continu en cas de canicule

---

En cas de canicule sur un chantier et avec l'accord des travailleurs, l'entreprise pourra commencer le travail à 05h30. Demeurent réservées les dispositions de droit public [règlements communaux...]. Le travail pourra être effectué en continu jusqu'à 13h30 au maximum. Une pause unique de 30 minutes doit être accordée.

### 5. Vacances officielles

---

La fermeture officielle des chantiers durant l'été est fixée

**du lundi 5 août 2024 à 07h00  
au lundi 12 août 2024 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.

► **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](http://site.ave-wbv.ch), rubrique [syndicat patronal](#).

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 16 CCT 2024/2025 de leur octroyer deux semaines de vacances consécutives à une autre période. Toutefois, deux, respectivement 3 semaines maximum (selon le droit aux vacances des travailleurs, soit 25, respectivement 30 **jours**) sont à prendre en début ou en fin d'année.

### 6. Promotion C en B

---

Les travailleurs de la classe C ont droit à **une promotion automatique en classe B** après 36 mois d'activité effective au sein d'une entreprise soumise à la CN.

Au terme de ce délai et **en cas de qualification insuffisante**, la non promotion pour ce motif pourra encore être invoquée, **mais pour deux années au plus**. En conséquence, le salaire de la classe B pourra être baissé durant les deux années suivantes, à savoir de 7% au maximum pour la 1<sup>ère</sup> année et de 5% pour la seconde. Un entretien avec mention des points à améliorer devra avoir lieu, un procès-verbal dressé et notifié à la CPP. En l'absence de ces éléments, le travailleur sera promu d'office à l'échéance des 36 mois.

► **Attention (Rappel)**

*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.*

*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. 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.*

## **7. Cas spéciaux (Art. 45 CN)**

---

L'article 45 CN régleme les salaires dans des cas spéciaux. Pour les travailleurs n'étant pas en pleine possession de leurs moyens, les partenaires sociaux ont jugé utile de préciser le terme *intellectuellement*, faisant ainsi référence à des retards ou lacunes avérées en termes de connaissances linguistiques, de connaissances des matières principales pour le SPC, mathématiques, géométrie, écriture notamment.

Dans ces cas, l'employeur doit établir un plan de formation visant à permettre au travailleur d'intégrer la classe C et le cursus prévu à l'art 42 al 1 CN. Contrat et plan de formation devront être préalablement déposés et approuvés par la CPP. Après deux ans d'activité, le salaire de la classe C sera attribué d'office.

## II. RAPPEL DE CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX

### 1. Horaire de travail

---

#### 1.1 Durée annuelle du travail

L'horaire brut s'élève à 2'112 heures, soit une moyenne mensuelle de 176 heures et hebdomadaire de 40.5 heures.

Depuis 2023, l'horaire annuel ne correspond plus à l'année civile. Il a été adapté aux besoins de notre secteur et se décline du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de l'année suivante. En effet, le fait de partir du mois de mai au lieu de janvier permet d'éviter trop d'heures négatives difficilement récupérables par la suite.

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.

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

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.

**Le calendrier des partenaires sociaux :**  
**Des informations générales, globales, évolutives selon les entreprises**

En effet, Il n'est pas inutile de souligner 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 et ne sont pas prises uniformément au sein de l'entreprise. Dès lors, dans le calcul individuel, c'est le nombre de jours effectivement passés sur les chantiers qui est à prendre en compte.

Le calendrier des partenaires sociaux, tout comme celui des entreprises, est un exemple qui doit s'adapter à la situation particulière de chaque travailleur.

## 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)

Les CPP peuvent déroger à ces limites lorsque les conditions climatiques et géographiques le justifient.

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.

## 1.3 Calendrier de l'horaire de travail

### 1.3.1 En général

Conformément aux nouvelles dispositions de la CN 2023-2025, les entreprises qui désirent établir un calendrier de l'horaire de travail propre ont la possibilité de le faire au plus tard jusqu'à fin avril pour l'année de décompte suivante. Celui-ci peut prévoir jusqu'à 5 jours de compensation (0 heure).

- ▶ Tenant compte des conditions climatiques et géographiques, les entreprises 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.

### 1.3.2 Approbation CPP

La soumission du calendrier d'entreprise à la CPP doit intervenir jusqu'à mi-avril au plus tard. A défaut, le calendrier des partenaires sociaux fait foi.

- ▶ Selon une pratique constante, les horaires hebdomadaires inférieurs à **35 heures** ne sont pas acceptés. **Exception** : si le salaire constant est octroyé, il est possible d'insérer des jours sans heures de travail. En ce cas, ces périodes sont considérées comme des jours de compensation en sus du droit aux vacances. En effet, les vacances font partie de l'horaire brut de travail et doivent être comptabilisées selon la solution choisie par l'entreprise [cf. point 1.1 chiffres 1 et 2].

### 1.3.3 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. 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.

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<sup>bis</sup> CN). Par ailleurs, ce dernier ne peut être modifié rétroactivement et doit être consultable à un endroit approprié par les travailleurs

## 2. Flexibilité – Solution valaisanne

---

### 2.1 Salaire constant – Calcul et généralités

Le salaire constant s'obtient en multipliant le salaire horaire par 176 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, 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.

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

**Travailleurs < 20 et > 50 ans :** 2112 h - (Vacances = 243 + Jours fériés = 64.50) = 1804.50

**Travailleurs > 20 et < 50 ans :** 2112 h - (Vacances = 202.5 + Jours fériés = 64.50) = 1845

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, **au taux unique de 8.1.**

#### ▶ 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.

## 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. En ce cas, la 49<sup>e</sup> et la 50<sup>e</sup> heures donnent droit à un supplément en temps de 12.5 %, lequel tombe dans le fonds de régulation.** Il n'est pas inutile de rappeler que la solution suisse exige le paiement d'un supplément dès la 48<sup>ème</sup> heure de travail dépassée et instaure des maxims 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 Calendrier de l'horaire de travail

Le calendrier en cas d'annualisation prévoit un horaire régulier et uniforme de 8.1 heures par jour. Il n'a en fait aucune portée puisque l'organisation du travail est libre et peut varier au gré des circonstances. Les éléments déterminants et décisifs sont le salaire dû de 176 h chaque mois et les heures réellement effectuées [temps de voyage supérieur à 30 minutes compris].

Ainsi, 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 à la fin de l'exercice annuel

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, seules 40 heures peuvent être reportées sur l'exercice suivant, le solde devant être indemnisé avec un supplément en espèces de 25%.

### 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.

## 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 à la fin des rapports de travail. 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.

## 2.4 Réserve

Il est bien clair que la flexibilité introduite, tout comme d'autres éléments **en faveur de l'entreprise**, ne peuvent être appliqués par les entités non-membres AVE que si elles se soumettent **intégralement** à la CCT et à la CN. Nous pensons particulièrement à l'article 54 CN, qui n'est pas étendu et qui ne peut évidemment s'appliquer que si toutes les autres dispositions conventionnelles sont respectées.

On ne saurait admettre une pratique à la carte.

## 3. Pause - Rémunération

---

La pause est indemnisée au salaire horaire (+ vacances/JF et 13<sup>e</sup>) et uniquement lorsque le travailleur effectue sa prestation, c'est-à-dire lorsqu'il est sur le chantier le matin. Dans le cas contraire, que ce soit pour des absences justifiées ou des vacances, elle n'est pas due.

### ► Incidence sur le salaire mensuel

Pour les travailleurs payés au mois, le salaire brut correspond au salaire de base, auquel devront s'ajouter les ¼ h de pauses effectives sur le chantier :

**salaire brut mensuel = salaire de base  
+ ( ¼ h de pause par jour de travail \*salaire horaire + vacances + 13e )**

## 4. Classes de salaire pour mineurs

---

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

<p><b>Permis A</b> : Classe A soit un salaire de Fr. 31.85 <b>Permis B</b> : Classe A soit un salaire de Fr. 31.85 <b>Permis C</b> : Classe Q soit un salaire de Fr. 33.05</p>
--

## 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.]

- ▶ Le chauffeur du bus conduisant par exemple les autres travailleurs sur le chantier doit 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.
- ▶ Demeure réservé l'article 8 alinéa 1 lettre c CCT-Vs.

## 6. 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 :

- |                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| ▶ <b>Permis M1 :</b>     | <b>Classe B</b> |
| ▶ <b>Autres permis :</b> | <b>Classe A</b> |

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.

## 7. 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.

## 8. 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 <sup>e</sup> année après l'apprentissage	- 15 %	1 <sup>e</sup> année après l'obtention de l'AFP	Intégration au salaire de base de la classe C
2 <sup>e</sup> année	- 10 %	2 <sup>e</sup> année	Classe A - 15 %
3 <sup>e</sup> année	- 5 %	3 <sup>e</sup> année	Classe A - 10 %
		4 <sup>e</sup> année	Classe A - 5 %

## 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 1<sup>ère</sup> année et 20 % en 2<sup>ème</sup> 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, le système de prime et de bonus n'est pas appliqué.

## 10. 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.

---

## **11. Congé paternité**

Conformément à l'art. 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 peut être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance (v. fiche juridique II | 19a.) Ce congé est financé par les cotisations aux APG des employés et employeurs.

Le congé paternité est inscrit dans la CN au chapitre traitant des absences de courte durée. Ainsi, 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 dès lors versé durant cette période, la différence avec l'APG étant prise en charge par l'employeur.

Nous rappelons que cette indemnité est soumise à toutes les charges sociales.

---

## **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](http://www.travaildusamedi.ch) (*un mode d'emploi est disponible auprès du secrétariat [info@ave-wbv.ch](mailto:info@ave-wbv.ch) ou sur le site [www.ave-wbv.ch](http://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 ci-avant 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, 12b 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. 12 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 débuter 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<sup>e</sup> 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<sup>ère</sup> 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.

---

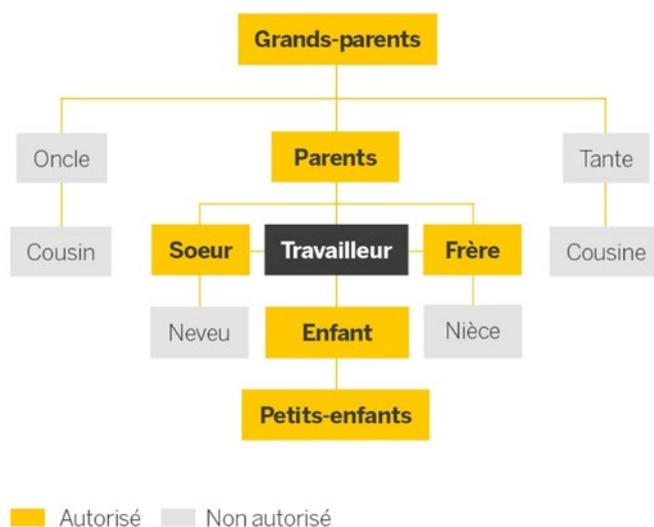
## 18. « Travail noir »

---

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 200 au minimum de frais de procédure. Nous vous prions de bien vouloir informer vos collaborateurs de ces dispositions.

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

### 19.1 Contributions aux coûts d'application, à la formation et au perfectionnement professionnels Art. 8.2 CN

Le **Parifonds Construction** est, depuis 2023, étendu 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 verser les contributions professionnelles et patronales au fonds paritaire suisse. Autrement dit, les non-membres AVE ont le choix de respecter les dispositions cantonales ou fédérales.

### 19.2 Fonds cantonaux

#### 19.2.1 Fonds cantonal pour la formation professionnelle initiale

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.

Pour 2024, le taux est de 1 ‰ à charge de l'employeur, sans changement.

#### 19.2.2 Fonds cantonal pour la formation continue des adultes

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.

Une cotisation de 0.01‰ à charge des travailleurs a été arrêtée et demeure inchangée en 2024. Le taux à charge de l'employeur est de 0.02 ‰.

### **Travailleurs soumis à la CCT, soit les classes CE, Q, A, B, C**

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

### **Travailleurs non soumis à la CCT**

Par contre, pour les travailleurs non soumis à la CCT, une cotisation de 1.03 ‰ sera facturée par l'intermédiaire du Fonds paritaire, sur la base des salaires déclarés à la CAFIB. La part à charge de l'employeur s'élève à 1.02 ‰ et celle à charge des travailleurs à 0.01 ‰. Les employeurs peuvent donc retenir le 0.01‰ à la charge de cette catégorie d'employés, 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.

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 [FFP-Construction](#). 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. 360.— par année pour l'entreprise
- Cotisation mensuelle de Fr. 2.25 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]. Pour la perte de gain maladie, le salaire AVS est limité au maximum prévu par les CGA de nos assureurs partenaires [CHF 300'000]. 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.

Nouveauté : Les Partenaires sociaux ont décidé d'exempter les jeunes n'ayant pas encore atteint l'âge de 17 ans, stagiaires, écoliers et étudiants, **dont l'engagement ne dépasse pas deux mois au cours de l'année civile**, de la contribution professionnelle, de même que des cotisations RETABAT et CPCV.

Pour définir quelle rémunération fait partie du salaire déterminant AVS, nous nous permettons de vous renvoyer au memento 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 demandes de prestations sont disponibles sur notre site [www.ave-wbv.ch](http://www.ave-wbv.ch).

#### 1. Assurance perte de gain pour cause de maladie (indemnité journalière)

En raison de la forte hausse de la sinistralité, les primes pour les pertes de gain en cas de maladie ont dû être augmentées de 0.2 %.

Conséquence : La prime totale pour un délai de carence d'un jour passe de 5.1 % à 5.3 % et celle pour le contrat avec 14 jours de carence de 3.1 à 3.3 %.

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 23 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	1.40 %	3.90 %	5.30 %
Délai d'attente 14 jours	1.40 %	1.90 %	3.30 %

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.

#### Prolongation de la couverture

Il n'est pas inutile de rappeler que la CCT valaisanne octroie une protection spécifique en cas de chômage hivernal. En effet, vu la saisonnalité de notre activité, les partenaires sociaux ont décidé que les travailleurs devaient être couverts en cas de perte de gain pour raison de maladie. En effet, les chômeurs bénéficient d'une couverture par la LACI de 30 jours en cas de maladie. Passé ce délai, le travailleur est déclaré inapte au placement et si aucune assurance privée n'a été conclue, relativement coûteuse, il ne bénéficiera plus d'aucun revenu, ce qui génère des situations difficiles.

- ▶ Ainsi, en cas de licenciement, le travailleur reste assuré pendant 120 jours après la fin des rapports de travail [art. 18 CCT].
- ▶ Le Groupe Mutuel, assureur partenaire, assure les travailleurs aussi longtemps qu'ils sont au chômage. (max. 730 indemnités journalières).

### **Délai de carence, maladie et contrat de travail de durée déterminée**

Ce thème mérite un commentaire :

L'entreprise, selon la CN [article 64], peut choisir un délai de carence jusqu'à 30 jours afin de bénéficier de primes plus avantageuses. Rien de bien spécial jusque-là. Cependant, que se passe-t-il lorsque l'échéance du contrat arrive, que le travailleur est tombé malade et que le délai de carence n'est pas encore épuisé ?

La solution est la suivante : le contrat n'est pas prolongé et les rapports et obligations entre le travailleur et l'employeur cessent ipso iure. Le travailleur a un délai d'un jour à sa charge. Comme l'article 18 CCT prévoit le maintien de l'assurance et l'article 64 ch. 9 sans nouvelle réserve et en assurant la totalité des prestations, il n'est pas licite d'imposer la prise en charge des délais de carence encore en suspens.

Les sujets de droit changent. Il en est de même avec leurs droits et obligations. Dès lors, l'on ne saurait invoquer des dispositions d'un contrat liant d'autres entités.

## **2. CAFIB | Allocations familiales**

### **2.1 Primes**

Sur décision du Conseil d'Etat, la part à charge de l'employé est fixée à **0.17 %**, en lieu et place des 0.42% retenus précédemment.

La prime totale, conséquemment à cette baisse, se monte à 3.45 % dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le taux à charge des employeurs demeurant inchangé à 3.28%.

Primes [s/salaire AVS]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es, dès 18 ans [1 <sup>er</sup> janvier qui suit les 17 ans]	0.17 %	3.28 %	3.45 %

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<sup>er</sup> janvier 2013. La prime 2024 est fixée à 1.80 %.

### **2.2 Prestations**

Prestations	* CHF/jour	CHF/mois
Allocation familiale 2 premiers enfants [jusqu'à 16 ans révolus **]	10.16	305.00
Allocation familiale dès 3 <sup>e</sup> enfant [jusqu'à 16 ans révolus **]	13.50	405.00
Allocation de formation professionnelle 2 premiers enfants [de 16 à 25 ans rév.]	14.83	445.00
Allocation de formation professionnelle dès 3 <sup>e</sup> enfant [de 16 à 25 ans révolus]	18.16	545.00
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**

Une allocation partielle est calculée lors d'un engagement ou une fin d'activité 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 2'450, ce qui serait le cas pour les apprentis maçons de 3<sup>ème</sup> 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 demandes se font directement par la caisse via un site dédié (EESSI-Rina) pour toute l'Europe.

Si la famille est domiciliée en Italie, nous vous prions de transmettre à vos travailleurs concernés la marche à suivre transmise par la CAFIB en décembre 2022. Ainsi, ils pourront entreprendre directement les démarches nécessaires sur le site internet de l'INPS [Istituto Nazionale della Previdenza Sociale] pour obtenir leur décision [assegno unico]. Ce n'est qu'une fois la CAFIB en possession de ce document qu'elle pourrait déterminer correctement le droit à l'allocation différentielle.

### 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<sup>er</sup> jour de travail et dès le 1<sup>er</sup> 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, depuis le 1<sup>er</sup> 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 2024 :

<b>Primes [s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200]</b>	<b>A charge employé/e</b>	<b>A charge employeur</b>	<b>Prime totale</b>
Salarié/es 18 – 24 ans [dès le 1 <sup>er</sup> janvier qui suit les 17 ans]	1.25 %	1.25 %	2.50 %
Salarié/es dès 25 ans [dès le 1 <sup>er</sup> janvier qui suit les 24 ans]	5.75 %	5.75 %	11.50 %
Option possible pour l'épargne supplémentaire [plan cadre]			max 12.00 %

#### 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

L'équilibre tenté par les banques centrales pour endiguer une inflation tenace - au niveau national mais surtout à l'international - les turbulences dans le secteur bancaire américain et la reprise de Crédit Suisse par UBS, ainsi que les conflits en Ukraine toujours et plus récemment au Proche-Orient, ont laissé des traces. En raison de ce contexte, les marchés financiers ont à nouveau souffert une grande partie de l'année 2023.

Néanmoins, depuis novembre, une reprise semble enfin se dessiner. Elle permet d'afficher une performance finalement satisfaisante sur l'ensemble de l'année.

Le Conseil de fondation CPCV préfère, en ces temps volatiles et incertains, jouer la carte de la prudence en maintenant son taux technique à un faible niveau de 1.5%, ce qui péjore le degré de couverture d'environ 2 à 2.5%. Malgré cette prudence, ce ratio passe de 105.9 à 109% à fin 2023.

### 3.5 Taux de conversion

En raison de l'augmentation de l'espérance de vie, continue depuis de nombreuses années, le Conseil de fondation avait dû se résoudre à abaisser le taux de conversion de 7 à 6.80 % à partir du 1<sup>er</sup> 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.

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, ce qui a permis d'octroyer un intérêt supplémentaire au minimum LPP à plusieurs reprises lors de la dernière décennie.

## 4. RETABAT | Retraite anticipée (pas de changement en 2024)

### 4.1 Cotisation

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

### 4.2 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%

#### **4.3 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<sup>e</sup> année.

#### **4.4 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.

#### **4.5 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.

#### **4.6 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.

Janvier 2024