



**CCT 2017-2019**



AVE  
WBV  
PS-SP

---

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU SECTEUR PRINCIPAL DE LA CONSTRUCTION  
DU CANTON DU VALAIS**

**2017-2019**

**(Ed. 2019-2022)**

---



## CCT VS

### Convention collective de travail du secteur principal de la construction du canton du Valais 2017-2019 (Edition 2019-2022)

#### PREAMBULE

En vue

- d'assurer le plein emploi dans le secteur principal de la construction du Canton du Valais (maçonnerie, génie civil) ainsi que la paix du travail absolue, les Parties Contractantes de la CCT s'engagent à promouvoir les intérêts des organisations professionnelles signataires, pour le bien commun des employeurs et des travailleurs;
- de soumettre leurs accords au principe de la bonne foi, les Parties Contractantes de la CCT s'engagent en outre à faire preuve de compréhension réciproque, dans l'intérêt des deux parties, lors de l'application de leur convention et de l'utilisation des institutions sociales créées en commun;
- de promouvoir les intérêts professionnels communs, tels que :
  - promulgation et application des conditions de soumission appropriées, plein emploi,
  - obtention de délais d'exécution suffisants et d'une occupation aussi régulière que possible dans la construction,
  - adjudication de travaux de construction des pouvoirs publics ou de travaux de construction cofinancés par les deniers publics uniquement à des entreprises qui respectent les obligations contractuelles,
  - lutte contre la concurrence déloyale caractérisée par des sous-enchères,
  - lutte contre toutes les formes de malfaçons ou d'adjudication de travaux susceptibles de provoquer des excès préjudiciables à la profession,
  - encouragement de la qualité,
  - encouragement à la formation professionnelle,
  - prise de toutes dispositions ou mesures utiles en cas de sous-occupation généralisée pour augmenter les possibilités de travail, assurer l'emploi et maintenir, dans le métier, la main-d'œuvre régulière,
  - encouragement de la sécurité au travail et de la protection de la santé,

**l'Association Valaisanne des Entrepreneurs du Bâtiment et du Génie civil (AVE) et  
la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE),**

d'une part, et

**le Syndicat UNIA et ses sections  
du canton du Valais**

**le SYNA, Syndicat Interprofessionnel  
et son secrétariat régional du Haut-Valais**

**le SCIV, Syndicat chrétien interprofessionnel du Valais romand**

d'autre part

concluent la présente Convention Collective de Travail (CCT).

Les Parties Contractantes conviennent des dispositions suivantes :

## I. DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 Champ d'application

---

La CCT s'applique à toutes les entreprises, respectivement parties d'entreprises, sous-traitants et tâcherons indépendants, qui ont leur siège ou un établissement durable dans le canton du Valais et, par extension, à toutes les entreprises effectuant des travaux en Valais, qui ont une activité dans les secteurs de/du :

- bâtiment
- génie civil
- travaux souterrains
- construction de routes (y compris la pose de revêtements)
- terrassement
- démolition
- décharges et recyclage (à l'exception des installations fixes de recyclage en dehors du chantier et du personnel y étant employé)
- taille de la pierre
- exploitation de carrières
- pavages
- marbre et granit
- travaux de façades
- isolation de façades
- étanchéité et isolation, pour des travaux effectués sur l'enveloppe des bâtiments au sens large du terme et des travaux analogues dans le domaine du génie civil et des travaux souterrains
- travaux de béton
- injection et assainissement de béton
- forage et sciage de béton
- asphaltage
- chapes
- extraction de sables et graviers
- transport de et aux chantiers à l'exception des livraisons de matériaux de construction de fabrication industrielle, par ex. briques en terre cuite, produits en béton, aciers d'armature, béton prêt à l'emploi et revêtements de routes etc.
- construction et entretien de voies ferrées
- de la fabrication et du transport des matériaux stockables

### Article 2 Champ d'application du point de vue personnel

---

<sup>1</sup> La présente CCT s'applique à tous les travailleurs occupés sur des chantiers et développant des activités stipulées à l'art. 1 CCT, engagés soit par des entreprises, soit par des privés, que ce soit pour leur usage personnel ou professionnel.

<sup>2</sup> La CCT s'applique aux particuliers qui font exécuter des travaux tombant dans le champ d'application de l'Article 1 par des travailleurs soumis à la présente CCT, et ce quelle que soit leur ampleur.

- 3 La CCT n'est pas valable pour :
- a. Les contremaîtres et chefs d'ateliers,
  - b. Le personnel dirigeant,
  - c. Le personnel technique et administratif
  - d. Le personnel de cantine et de nettoyage, pour autant qu'il soit soumis aux CCT pour l'hôtellerie et du personnel de nettoyage déclarées de force obligatoire.

### **Article 3 Contrats d'adhésion**

---

Les Parties contractantes s'efforcent en outre d'obtenir des entreprises non membres de l'AVE, respectivement de la SSE, une déclaration d'adhésion à la CCT dûment signée.

### **Article 4 Paix absolue du travail**

---

Pour toute la durée de la CCT, les Parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes et leurs membres à respecter la paix absolue du travail au sens de l'art. 357a al. 2 CO. Sont donc notamment interdites toutes actions susceptibles de troubler le déroulement normal du travail, telles que grève, menace de grève, incitation à la grève, toute résistance passive de même que toute mesure punitive ou autre mesure de lutte, telles que mise à l'interdit ou lock-out.

## II. DISPOSITIONS MATERIELLES

### Article 5 Durée du travail

---

- 1 La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile. Il correspond au temps au cours duquel le travailleur est tenu de s'acquitter de ses prestations.
- 2 Font notamment partie du temps de travail brut à effectuer, les heures ne devant pas être effectuées de manière générale ou individuelle, telles que les jours fériés payés, les vacances, les absences justifiées au sens de l'article 324a CO.
- 3 Le total déterminant des heures annuelles de travail s'élève à 2112.
- 4 Les jours fériés, les vacances ainsi que les jours d'absence individuels pour cause de maladie, d'accident ou d'autres absences sont décomptés par jour sur la base des heures prévues par le calendrier de la durée du travail de l'entreprise valable pour l'année en question, respectivement sur la base du calendrier de la durée du travail des partenaires sociaux.
- 5 En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail est calculée au prorata sur la base du calendrier de la durée du travail de l'entreprise, ou de la section locale, en vigueur pour l'année correspondante. En outre, les travailleurs au salaire mensuel seront payés au moment de leur départ au salaire de base pour les heures dépassant la part au prorata du total des heures annuelles prévues selon alinéa 3.

### Article 6 Calendrier de la durée du travail

---

- 1 Le calendrier de l'horaire de travail, réparti sur les cinq premiers jours de la semaine, est fixé par les Parties Contractantes pour chaque année, en décembre de l'année précédente.
- 2 Les entreprises qui établissent leur horaire annuel propre doivent le soumettre à la Commission professionnelle paritaire avant la fin février de l'année en cours.
- 3 Sans l'aval écrit de la Commission professionnelle paritaire, seul le calendrier des partenaires sociaux est déterminant.

### Article 7 Durée hebdomadaire du travail

---

- 1 La durée hebdomadaire du travail est, en règle générale de :
  - 37.5 heures hebdomadaires au minimum
  - 45 heures hebdomadaires au maximum.

#### *Dérogations*

- 1 Afin de tenir compte des conditions climatiques et géographiques inhérentes à l'exécution des travaux dans le Secteur Principal de la Construction sur le territoire du Canton du Valais, les parties signataires définissent dans une directive les modalités d'application relatives au temps de travail.
- 2 A la fin des rapports de travail, si l'horaire moyen n'est pas atteint, les heures manquantes non récupérées sont à la charge de l'employeur.

**Article 8 Salaire constant**

---

Le salaire constant est calculé sur la base de 181 heures mensuelles (176 h CN + pauses 5 h).

**Article 9 Registre du temps de travail**

---

- 1 Les employeurs doivent tenir à jour un registre du temps de travail de chaque travailleur par l'établissement de rapports journaliers.
- 2 Les rapports journaliers doivent contenir notamment les indications suivantes :
  - le nom des chantiers et leur localisation,
  - le nombre d'heures effectuées,
  - le temps de déplacement.

**Article 9b Contrat de travail**

---

L'employeur doit établir un contrat de travail signé par les deux parties, au plus tard à la fin du temps d'essai, contenant au minimum les éléments suivants :

- a. Les noms, prénoms, date de naissance et domicile du travailleur
- b. La durée du contrat [déterminé, indéterminé, de durée maximale]
- c. La fonction et catégorie
- d. Le salaire

**Article 10 Pause**

---

- 1 Le travailleur a droit à une pause de ¼ h payée par jour, au salaire horaire.
- 2 Le temps de pause n'est pas réputé temps de travail ; cette dernière n'est donc pas comprise dans l'horaire brut déterminé à l'article 5 alinéa 3.

**Article 11 Vacances - Droit général**

---

L'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs des vacances selon la réglementation suivante :

Pour les travailleurs dès 20 ans révolus et jusqu'à 50 ans révolus :	pour les travailleurs jusqu'à 20 ans révolus et dès 50 ans révolus :
5 semaines	6 semaines

**Article 12 Indemnisation des vacances et des jours fériés**

---

- 1 Les indemnités de vacances et de jours fériés s'élèvent à 14.1 % (5 semaines de vacances + 9 jours fériés), respectivement 16.1 % (6 semaines + 9 jours fériés) du salaire de base individuel.
- 2 Les jours fériés déterminants sont les suivants : Nouvel-An, St-Joseph, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1er août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël.

**Article 13**      **Continuité et date des vacances**

---

- 1 Les travailleurs ont droit au minimum à deux semaines consécutives de vacances pendant la période qui s'étend du mois de mai au mois de septembre.
- 2 Les parties contractantes conviennent de fixer une semaine de fermeture officielle des chantiers par année.

**Article 14**      **Classes de salaires**

---

- 1 Sont considérés comme machinistes et chauffeurs (permis poids lourds) de la classe A, les travailleurs au bénéfice d'un permis définitif dès la classe M2 selon le règlement cantonal sur l'octroi de permis professionnels pour les conducteurs de machines de travail du 19 septembre 2001 (y.c. les machinistes avec le certificat final obtenu dans le cadre des formations dispensées dans les cantons de Genève, Neuchâtel, Valais et Vaud en vertu de la Convention de reconnaissance mutuelle des permis de machinistes au niveau de la Région romandie du 1er janvier 2017), qui utilisent de manière prépondérante les machines nécessitant un permis.
- 2 Sont considérés comme machinistes de la classe B les travailleurs au bénéfice d'un permis définitif de la classe M1, qui utilisent de manière prépondérante les machines nécessitant un permis.
- 3 L'alinéa 2 s'applique aux travailleurs ayant obtenu leur permis définitif après le 31 décembre 2005.
- 4 Dans le cas contraire et en cas de double activité clairement déterminée et déterminable – ouvrier de la construction et machiniste – les parties peuvent convenir d'un salaire inférieur à la classe A. Ce dernier ne peut toutefois être inférieur à celui de la classe B.
- 5 La validité d'une telle convention est soumise à la forme écrite et à son approbation par la CPP.
- 6 Les mineurs au bénéfice du permis de minage type « A » et « B » et œuvrant en qualité de mineurs ont droit au salaire de la classe A ; ceux au bénéfice du permis de mineur type « C » et œuvrant en qualité de mineurs ont droit au salaire de la classe Q.

**Article 15**      **Définition du lieu de travail**

---

- 1 Pour les ouvriers stables et permanents, le lieu de travail habituel correspond, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt. Il est applicable pour l'ensemble du personnel.
- 2 Le lieu de travail habituel peut également correspondre au chantier pour lequel l'ouvrier a été engagé, à la condition qu'il soit logé sur place et que le chantier soit de longue durée.

**Article 16**      **Indemnité du repas de midi - Remboursement des frais de déplacements et kilomètres**

---

- 1 Le travailleur a droit à une indemnité fixée dans la Convention sur les salaires lorsque le chantier se situe à une distance supérieure à 7 km du lieu de travail défini à l'art. 15.
- 2 Elle n'est pas due si l'employeur fournit, à ses frais, un repas convenable, suffisant et chaud.
- 3 En cas de grand déplacement, c'est-à-dire lorsque le travailleur n'a pas la possibilité de rentrer chaque soir à son domicile, il a droit à une chambre et à une pension convenables.



- 4 Lorsque le travailleur utilise sa voiture privée sur ordre express de l'employeur, il a droit à une indemnité fixée dans la Convention sur les salaires.
- 5 En cas de grand déplacement, c'est-à-dire lorsque le travailleur n'a pas la possibilité de rentrer chaque soir à son domicile, il a droit au remboursement des frais effectifs de transport, une fois par semaine.

#### **Article 17 Temps de voyage : indemnisation**

---

- 1 Le temps de voyage du lieu d'engagement au chantier et vice-versa ne fait pas partie de la durée annuelle du travail selon l'article 5.
- 2 Le temps de voyage au sens de l'alinéa 1, n'est pas indemnisé jusqu'à 30 minutes par jour.
- 3 L'alinéa 2 n'est pas applicable pour les chauffeurs de camion, de bus ou autres.

#### **Article 18 Assurance maladie perte de gain**

---

##### *Début et fin d'assurance*

- 1 La qualité d'assuré prend naissance le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer le travail conformément au contrat de travail.
- 2 Elle prend fin à l'expiration du contrat de travail, si l'assuré quitte la Suisse, même temporairement, ou ne travaille plus dans une entreprise affiliée à l'assurance maladie professionnelle.

##### *Prestations*

- 1 Les entreprises sont tenues d'assurer collectivement les travailleurs soumis à la CCT, auprès d'une assurance reconnue par la LAMal, pour une indemnité journalière correspondant au 90 % du salaire AVS avec un délai de carence d'un jour ouvrable.
- 2 La LAMal doit faire partie intégrante du contrat d'assurance.
- 3 Les travailleurs, capables de travailler, qui doivent suivre un traitement médical durant les heures de travail, ont droit à une indemnité correspondant au 90 % du salaire AVS à partir de la 9<sup>ème</sup> heure perdue. Si le traitement médical suit immédiatement une période d'incapacité de travail pour laquelle l'assuré a déjà subi la carence fixée ci-dessus, la totalité des heures perdues est indemnisée.
- 4 Les travailleurs licenciés en fin d'année en raison de la saisonnalité du travail restent assurés 120 jours dans l'assurance collective de l'employeur. Les prestations en cas de maladie interviennent subsidiairement à celles allouées par la caisse de chômage.

##### *Répartition des primes*

- 1 La prime pour un délai de carence d'un jour est fixée dans la Convention sur les salaires.
- 2 Toute augmentation ou diminution de la prime fixée dans la Convention sur les salaires, est répartie à raison de 2/3 en faveur ou à charge des employeurs, respectivement 1/3 pour les travailleurs.
- 3 Le taux déterminant est arrondi à deux chiffres après la virgule.

### *Délai de carence*

- 1 Les entreprises ont la possibilité de choisir une assurance collective d'indemnité journalière avec un délai de carence de 30 jours au maximum.
- 2 Lors d'un délai de carence supérieur à 1 jour, l'employeur doit allouer au travailleur des indemnités à hauteur de 90 % du salaire net.
- 3 La prime à charge du travailleur correspond toujours à la prime pour un délai de carence d'un jour, mais au maximum au 50 % de la prime effective (Art. 64 CN)

### *Maintien d'assurance (abrogé)*

---

## **Article 19 Assurance des soins médico-pharmaceutiques (abrogé)**

---

## **Article 20 Jours chômés**

---

### *Principe*

- 1 On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux, les ponts officiels décrétés par les parties contractantes ainsi que les samedis.

### *Dérogation : conditions*

- 2 Dans des cas justifiés et sur autorisation expresse de la CPP, on peut travailler pendant les jours chômés définis à l'alinéa 1 du présent article. Sont notamment des cas justifiés :
  - 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 dommage)
  - 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).

### *Procédure*

- 3 Pour les cas correspondant aux chiffres 1 à 4, l'entreprise doit 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).
- 4 Pour les cas indiqués sous chiffre 5, l'entreprise doit déposer une demande mentionnant les causes du retard et les actions correctrices mises en œuvre - avec, en annexe, le contrat d'entreprise et l'accord exprès des travailleurs - au moins 1 semaine à l'avance. Seuls deux samedis par chantier sont autorisés.

### *Supplément*

- 5 Un supplément en espèces de 25 % est versé aux travailleurs pour les heures effectuées le samedi.
- 6 Demeurent réservées les dispositions topiques de la Loi sur le travail.

**Article 21 Interdiction du "travail au noir"**

---

- 1 Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence, ou non, à son employeur.
- 2 Le travail effectué pour des parents en ligne directe ainsi que pour des frères, sœurs est autorisé.
- 3 Le travail effectué par des travailleurs pour des tiers est interdit, même avec l'accord de l'employeur.
- 4 Un avertissement ou une amende conventionnelle au sens de l'article 24 peut frapper l'employeur et/ou le particulier au sens de l'article 2 al<sup>2</sup>, qui fait exécuter ou qui favorise le « travail au noir » rémunéré ou non rémunéré.

**III. DISPOSITIONS D'APPLICATION ET DISPOSITIONS FINALES****Article 22 Commission professionnelle paritaire : constitution et tâches**

---

- 1 La Commission professionnelle paritaire du canton du Valais est composée d'une Commission paritaire plénière et de 3 sous-commissions régionales. Elle s'organise elle-même.
- 2 La Commission professionnelle paritaire a pour mandat, et au nom des parties contractantes, de faire appliquer les dispositions contractuelles de la CCT ainsi que celles de ses annexes, d'arbitrer les litiges entre employeurs et travailleurs, d'effectuer des contrôles de salaires et des enquêtes sur les conditions de travail dans l'entreprise; elle peut confier le contrôle des salaires et l'enquête à des tiers. Les employeurs et les travailleurs sont tenus de produire les documents demandés et de répondre aux questions.
- 3 En cas de non soumission à une décision de la Commission professionnelle paritaire par des parties soumises à la CCT, les Parties Contractantes peuvent agir en commun contre elles devant le Tribunal arbitral professionnel ou devant toute autre autorité compétente.
- 4 L'organisation et la procédure applicable sont définies dans le règlement de la commission paritaire du bâtiment et du génie civil du canton du Valais du 23 novembre 1998.

**Article 23 Tribunal arbitral professionnel : constitution et tâches**

---

- 1 *Constitution du Tribunal arbitral* : Les Parties Contractantes de la CCT nomment un tribunal arbitral professionnel. Ce Tribunal se compose d'un juriste de carrière comme président et de 4 arbitres qualifiés, désignés pour deux par la Partie patronale et pour deux par la Partie syndicale.
- 2 *Compétences* : Le Tribunal arbitral est compétent notamment pour :
  - 1 statuer sur les oppositions formées à l'encontre des décisions de la Commission paritaire plénière et des sous-commissions;
  - 2 statuer sur les demandes formulées par les Parties Contractantes en vue de l'application des décisions de la Commission paritaire et du Comité de gestion du fonds paritaire;
  - 3 infliger, en vertu de l'art. 24, un avertissement ou une amende.

## Article 24 Sanctions

---

- 1 Pour les infractions à l'interdiction du travail du samedi, du travail durant les ponts et du travail au noir, le travailleur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 10'000.--.
- 2 <sup>1</sup>En cas d'infraction aux dispositions contractuelles inscrites dans la CN et la présente CCT, l'employeur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 100'000.— et/ou de l'exclusion des listes permanentes.
- 3 <sup>2</sup>En cas de communauté d'entreprises [consortiums], les sanctions arrêtées par la CPP sont infligées à l'entreprise désignée pilote par le contrat de société simple liant les contrevenants.
- 4 Les frais de contrôle et de procédure sont mis à la charge des contrevenants. Ces derniers ne peuvent être inférieurs à CHF 100.—.
- 5 En cas de récidive d'un travailleur, l'employeur peut en outre résilier immédiatement le contrat individuel de travail pour justes motifs.
- 6 Lors de la fixation de telles peines, la CPP tiendra toujours compte de la gravité de la violation des dispositions contractuelle et de la faute ainsi que du but tendant à empêcher de futures violations de la convention.

## Article 25 Domicile légal et for juridique

---

Les Parties Contractantes de la CCT reconnaissent Sion comme domicile légal et for juridique.

## Article 26 Durée de la CCT et publication

---

- 1 La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2017 et est valable jusqu'au 31 décembre 2019. Elle remplace la Convention 2008-2010 et ses Conventions annexes.
- 2 Sauf dénonciation six mois avant le terme mentionné ci-dessus par l'une des Parties Contractantes au nom de ses membres, la présente Convention est prorogée d'une année et ainsi de suite d'année en année.<sup>3</sup>
- 3 La validité et les prolongations sont soumises à la réserve expresse qu'une CN soit en vigueur. L'abrogation de la CN entraîne immédiatement celle de la CCT.<sup>3</sup>
- 4 La présente CCT est à la disposition de tous les intéressés aux sièges des Parties Contractantes, ainsi qu'aux bureaux des entreprises et des secrétariats du SYNA, Syndicat Chrétien Interprofessionnel du Valais, et de l'UNIA.

Fait à Sion, Zurich, Lausanne et Martigny, les 19 décembre 2016, 13 décembre 2017, 29 novembre 2018, 18 décembre 2019 en 5 exemplaires originaux.

---

<sup>1</sup> Modifications du 29.11.2018

<sup>2</sup> Modifications du 29.11.2018

<sup>3</sup> Modification du 18.12.2019

**POUR L'ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRENEURS (AVE)**

A. Métrailler

S. Métrailler

**POUR LA SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS (SSE)**

G.-L. Lardi

B. Koch

**POUR LE SYNDICAT UNIA****Secrétariat Central**

N. Lutz

A. Ferrari

**Sections valaisannes**

J. Morard

M. Leite

N. Giraldi

**POUR LE SYNA, SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL****Secrétariat central****Secrétariat régional du Haut-Valais**

T. Menyhart

G. Schluep

J. Tscherrig

**POUR LE SCIV Syndicat chrétien interprofessionnel du Valais****La Présidente**

C. Furrer

**Secrétariats régionaux****Martigny**

F. Thurre

**Monthey**

M. Grand

**Sierre**

J.-M. Mounir

**Sion**

B. Tissières

## INDEX

<b>A</b>		<b>M</b>	
Assurance maladie perte de gain _____	9	Machinistes	
cotisation _____	9	classe de salaire _____	8
délai de carence _____	10		
Assurances maladie perte de gain		<b>P</b>	
prestations _____	9	Paix du travail _____	5
		Pause _____	7
<b>C</b>			
Champ d'application		<b>R</b>	
entreprises _____	4	Registre du temps de travail _____	7
travailleurs _____	4	Repas de midi	
Commission paritaire _____	11	indemnité due _____	8
<b>D</b>			
Durée de la CCT _____	12	<b>S</b>	
		Salaire constant _____	7
		Sanctions _____	12
<b>F</b>			
For _____	12	<b>T</b>	
		Temps de voyage	
<b>H</b>		indemnisation _____	9
Horaire de travail _____	6	Tribunal arbitral professionnel _____	11
<b>J</b>		<b>V</b>	
Jours chômés _____	10	Vacances _____	7
dérogations - conditions _____	10	durée minimum _____	8
principe _____	10	nombre de semaines _____	7
procédure _____	10	taux _____	7
supplément _____	10	Véhicule privé _____	9
<b>L</b>			
Lieu de travail			
Définition _____	8		

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>I. DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>4</b>
Article 1	Champ d'application 4
Article 2	Champ d'application du point de vue personnel 4
Article 3	Contrats d'adhésion 5
Article 4	Paix absolue du travail 5
<b>II. DISPOSITIONS MATERIELLES</b>	<b>6</b>
Article 5	Durée du travail 6
Article 6	Calendrier de la durée du travail 6
Article 7	Durée hebdomadaire du travail 6
Article 8	Salaire constant 7
Article 9	Registre du temps de travail 7
Article 9	Registre du temps de travail 7
Article 9b	Contrat de travail 7
Article 10	Pause 7
Article 11	Vacances - Droit général 7
Article 12	Indemnisation des vacances et des jours fériés 7
Article 13	Continuité et date des vacances 8
Article 14	Classes de salaires 8
Article 15	Définition du lieu de travail 8
Article 16	Indemnité du repas de midi - Remboursement des frais de déplacements et kilomètres 8
Article 17	Temps de voyage : indemnisation 9
Article 18	Assurance maladie perte de gain 9
Article 19	Assurance des soins médico-pharmaceutiques (abrogé) 10
Article 20	Jours chômés 10
Article 21	Interdiction du "travail au noir" 11
<b>III. DISPOSITIONS D'APPLICATION ET DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>11</b>
Article 22	Commission professionnelle paritaire : constitution et tâches 11
Article 23	Tribunal arbitral professionnel : constitution et tâches 11
Article 24	Sanctions 12
Article 25	Domicile légal et for juridique 12
Article 26	Durée de la CCT et publication 12
<b>ANNEXE 1</b>	<b>17</b>
Procès-verbal additionnel à la Convention collective de travail 2017-2019	17
Conditions de formation et de travail des apprentis	18
<b>ANNEXE 2</b>	<b>23</b>
Convention sur les salaires	23





## **ANNEXE 1**

**PROCES-VERBAL ADDITIONNEL A LA  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
2017-2019 (Ed. 2017)**

---

## PROCES-VERBAL ADDITIONNEL

### à la Convention collective de travail du secteur principal de la construction du canton du Valais 2017-2019 (Ed. 2017)

En complément à l'Annexe 1 CN, les Parties Contractantes concluent par le présent procès-verbal additionnel, qui fait partie intégrante de la Convention Collective de travail du secteur principal de la construction du canton du Valais (ci-après CCT), l'entente suivante :

## Conditions de formation et de travail des apprentis

### I. TEMPS ET DUREE DU TRAVAIL

#### Article 1 Durée annuelle du travail

---

- <sup>1</sup> La durée annuelle du travail est le temps de travail brut à effectuer pendant une année civile.
- <sup>2</sup> Font notamment partie du temps de travail brut, les absences justifiées, les vacances, les jours fériés, les cours interentreprises et les cours au centre professionnel.
- <sup>3</sup> Le total des heures annuelles de travail déterminant s'élève à 2112.
- <sup>4</sup> Pour le surplus, l'article 5 de la CCT est applicable.

#### Article 2 Droit aux vacances

---

- <sup>1</sup> Les apprentis ont droit à 6 semaines (30 jours de vacances) par année.
- <sup>2</sup> Le droit aux vacances dans l'année civile où commence ou prend fin l'engagement est calculé conformément à l'alinéa 1 au prorata de la durée effective de l'engagement dans l'année civile de référence.
- <sup>3</sup> Sous réserve du droit aux vacances acquis, les apprentis ont droit à deux semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 30 septembre.

## II. REMUNERATION

### Article 3 Salaires

---

Les salaires de base des apprentis sont les suivants, selon les années de formation.

-	1 <sup>ère</sup> année	: 1200.—
-	2 <sup>ème</sup> année	: 1600.—
-	3 <sup>ème</sup> année	: 2500.—

### Article 4 13<sup>ème</sup> salaire

---

- <sup>1</sup> Les apprentis ont droit, dès la prise d'emploi, à un 13<sup>ème</sup> mois de salaire.
- <sup>2</sup> Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année civile, le 13<sup>ème</sup> mois de salaire est versé au prorata.
- <sup>3</sup> Le montant dû s'élève au 8,3% du salaire perçu pendant la période de référence.

### Article 5 Primes

---

- <sup>1</sup> Les apprentis sont crédités, en cas de réussite de leur année de formation, d'une prime forfaitaire annuelle, charges sociales déduites de
  - CHF 2550.— : Réussite 1<sup>ère</sup> année
  - CHF 3690.— : Réussite 2<sup>ème</sup> année
  - CHF 5965.— : Réussite 3<sup>ème</sup> année et obtention du CFC
- <sup>2</sup> Ces primes sont consignées dans un fonds spécial créé à cet effet et intégré au Fonds paritaire du secteur principal de la construction.
- <sup>3</sup> Les primes sont versées au terme de la formation, soit à la fin de la 3<sup>e</sup> année et après obtention du CFC.
- <sup>4</sup> Si le contrat est prolongé d'une année pour cause d'échec aux examens, les primes déjà acquises pour les 3 ans demeurent consignées dans le fonds et versées l'année suivante en cas de réussite.
- <sup>5</sup> Les montants en consignation portent intérêt au taux minimum arrêté par le Conseil Fédéral pour les comptes épargne en matière de prévoyance professionnelle.
- <sup>6</sup> Aucun droit à la prime de 3<sup>e</sup> année n'est reconnu si le contrat d'apprentissage n'est pas renouvelé en cas d'échec, et ce même si le travailleur demeure chez le même employeur, qu'il s'inscrit pour une nouvelle procédure de qualification et qu'il la réussit.

**Article 6 Abandon de la formation**

---

- 1 En cas d'abandon en cours d'année, seules les primes annuelles déjà acquises et consignées sont versées à l'apprenti qui quitte la formation.
- 2 Si de justes motifs justifient l'abandon (maladie professionnelle, départ pour l'étranger etc.), le comité de gestion du Fonds paritaire peut décider le versement d'une prime prorata temporis.
- 3 Les décisions du comité de gestion du Fonds paritaire sont définitives et aucune voie de droit n'est ouverte à leur encontre.
- 4 Une demande de reconsidération écrite peut-être déposée dans un délai de 30 jours dès notification de la décision.

**Article 7 Bonus**

---

- 1 Les apprentis terminant leur formation par l'obtention du CFC ont droit à un bonus supplémentaire.
- 2 Ce bonus s'élève à la moitié de la fortune nette du fonds spécial divisée par le nombre de bénéficiaires.
- 3 La fortune nette correspond à la fortune brute sous déduction des primes acquises, des pertes sur débiteurs enregistrées, d'une provision pour débiteurs douteux de 5% des primes à payer par les employeurs et des frais de gestion du fonds de 5%.
- 4 Les apprentis ayant échoué aux examens au terme de la 3<sup>e</sup> année de formation et qui ne prolongent pas leur contrat, tout en demeurant à disposition de l'entreprise avec le statut de travailleur, n'ont pas droit au bonus, et ce même s'ils obtiennent leur CFC après une nouvelle procédure de qualification.

**III. FINANCEMENT****Article 8 Cotisations patronales**

---

Les employeurs verseront mensuellement les montants suivants par apprenti :

- |  |             |
|--|-------------|
| - 1 <sup>ère</sup> année d'apprentissage | : CHF 528.— |
| - 2 <sup>ème</sup> année d'apprentissage | : CHF 704.— |
| - 3 <sup>ème</sup> année d'apprentissage | : CHF 211.— |

**Article 9 Délai de paiement, frais et intérêts moratoires**

---

- 1 Les montants inscrits à l'article 8 sont à verser au plus tard pour le 10 du mois suivant l'échéance.
- 2 En cas de non-paiement dans les délais, un intérêt moratoire de 5% est dû.
- 3 Les frais de rappel s'élèvent à CHF 50.— par sommation.

## IV. DISPOSITIONS SPECIALES

### Article 10 Deuxième apprentissage, formation initiale AFP ou pratique cantonale

---

- <sup>1</sup> Les dispositions inscrites au chapitre II du présent Procès-verbal additionnel, à l'exception de l'article 4 portant sur le droit au 13<sup>ème</sup> salaire, ne sont pas applicables aux apprentis effectuant une seconde formation, une formation initiale AFP (2 ans) ou pratique cantonale (2 ans AFP + 2 ans pratique).
- <sup>2</sup> Les salaires de base pour une seconde formation sont les suivants :
  - 40% du salaire mensuel de la classe Q en première année de formation
  - 50% du salaire mensuel de la classe Q en deuxième année de formation
- <sup>3</sup> Les salaires de base pour une formation initiale AFP au sens de la Loi Fédérale sur la formation professionnelle sont les suivants :
  - 10% du salaire mensuel de la classe Q en première année de formation
  - 20% du salaire mensuel de la classe Q en deuxième année de formation

Si la formation est poursuivie après l'obtention de l'attestation de formation AFP, par une formation pratique supplémentaire de deux ans les salaires de bases sont les suivants :

  - 30% du salaire mensuel de la classe Q en troisième année de formation
  - 40% du salaire mensuel de la classe Q en quatrième année de formation
- <sup>4</sup> L'année de formation suivie par un apprenti selon le cursus usuel est comptabilisée si ce dernier poursuit sa formation selon les dispositions de l'al. 3.
- <sup>5</sup> Dans le cas prévu à l'al. 4, l'apprenti a droit, dès la première année de formation initiale AFP à 20% du salaire mensuel de la Classe Q.

## V. DISPOSITIONS FINALES

### Article 11 Position par rapport à la CCT du SPC du canton du Valais

---

Pour autant que le présent procès-verbal additionnel ne contienne pas de dispositions spécifiques, la CCT du secteur principal de la construction du canton du Valais est applicable.

Fait à Sion, Zürich, Lausanne et Martigny le 15 février 2008, 14 décembre 2009, 20 décembre 2010, 17 décembre 2015 et 19 décembre 2016 en 5 exemplaires originaux.

**POUR L'ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRENEURS (AVE)**

A. Métrailler

S. Métrailler

**POUR LA SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS (SSE)**

G.-L. Lardi

B. Koch

**POUR LE SYNDICAT UNIA****Secrétariat Central**

N. Lutz

A. Ferrari

**Sections valaisannes**

J. Morard

M. Leite

N. Giraldi

**POUR LE SYNA, SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL****Secrétariat central****Secrétariat régional du Haut-Valais**

T. Menyhart

G. Schluep

J. Tscherrig

**POUR LE SCIV Syndicat chrétien interprofessionnel du Valais****La Présidente**

C. Furrer

**Secrétariats régionaux****Martigny**

F. Thurre

**Monthey**

M. Grand

**Sierre**

J.-M. Mounir

**Sion**

B. Tissières

## **ANNEXE 2**

**CONVENTION SUR LES SALAIRES (2021/2022)**

---

## CONVENTION SUR LES SALAIRES (2021/2022)

En application des dispositions de la Convention Collective de Travail du Secteur principal de la construction du Canton du Valais 2017-2019 (appelée ci-après CCT) les Parties Contractantes conviennent de ce qui suit :

### Art. 1 Salaires de base

---

Les salaires de base suivants s'appliquent aux classes de salaire ci-après. Ils sont considérés comme un *salaire minimum* auquel le travailleur a droit ; demeurent réservés les cas spéciaux au sens de l'article 45 CN.

Salaires de base 2020/21/22 CN					
<i>Classes de salaires</i>	<i>CE</i>	<i>Q</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>
Salaire mensuel	6'240.--	5'713.--	5'508.--	5'138.--	4'637.--
Salaire horaire	35.45	32.45	31.30	29.20	26.75

### Art. 2 Remboursement des frais de déplacement

---

Les indemnités minimales suivantes sont convenues en vertu de la CCT :

- Pour l'utilisation par le travailleur d'un véhicule à moteur en propre, d'entente avec l'employeur (Art. 16<sup>4</sup> CCT) :

Automobile	:	65 centimes par km
Moto	:	40 centimes par km
Cyclomoteur	:	30 centimes par km

Le propriétaire du véhicule à moteur est tenu, dans la mesure du possible, de transporter également des collègues de travail.

- Pour le repas de midi (Art. 16<sup>1</sup> CCT) : Fr. 16.--.
- L'indemnité « casse-croûte » du matin a été supprimée au profit exclusif du paiement de ce dernier au salaire horaire pour le temps autorisé, soit ¼ h.



### Art. 3 Assurance maladie perte de gain (Art. 18 CCT)

---

#### *Indemnité journalière*

- <sup>1</sup> En vertu des dispositions de la CCT, la perte de gain pour cause de maladie doit être couverte à partir du 2e jour d'incapacité de travail.
- <sup>2</sup> Le taux à charge des travailleurs s'élève à 1.33 % et le taux à charge des employeurs à 4.07 % (3.77% dès le 1.1.2022\*) pour un délai de carence d'un jour.

### Art. 4 Durée de la Convention sur les salaires

---

- <sup>1</sup> La présente Convention sur les salaires fait partie intégrante de la CCT. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2022 et reste valable jusqu'au 31 décembre 2022.
- <sup>2</sup> Demeurent réservées les dispositions de l'Art. 26 de la CCT.

**POUR L'ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRENEURS (AVE)**

A. Métrailler

S. Métrailler

**POUR LA SOCIETE SUISSE DES ENTREPRENEURS (SSE)**

G.-L. Lardi

B. Koch

**POUR LE SYNDICAT UNIA****Secrétariat Central**

N. Lutz

A. Ferrari

**Sections valaisannes**

J. Morard

M. Leite

N. Giraldi

**POUR LE SYNA, SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL****Secrétariat central****Secrétariat régional du Haut-Valais**

T. Menyhart

G. Schluep

J. Tscherrig

**POUR LE SCIV Syndicat chrétien interprofessionnel du Valais****La Présidente**

C. Furrer

**Secrétariats régionaux****Martigny**

F. Thurre

**Monthey**

M. Grand

**Sierre**

J.-M. Mounir

**Sion**

B. Tissières



