



**Aux entreprises du secteur principal de
la construction du canton du Valais
membres de l'AVE**

Sion, septembre 2017

INFORMATION

Promotion des travailleurs de la classe de salaire C dans la classe de salaire B : Règles, principes et procédures

Bien Chers Membres,
Mesdames, Messieurs,

La Convention complémentaire à la CN du 23 janvier 2017 (<http://www.baumeister.ch>) a défini de nouvelles dispositions concernant la qualification et la promotion des travailleurs de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. A ce sujet, il convient de tenir compte de ce qui suit:

I. Généralités

La nouvelle disposition prévoit qu'une promotion des travailleurs de la classe C vers la classe B doit intervenir au plus tard après trois ans d'activité dans le secteur principal de la construction.

L'employeur est tenu de suivre cette règle, mais il peut **refuser** la promotion en cas de prestations ou de qualification insuffisante(s). La décision de promotion continue de relever de la compétence unique de l'employeur.

L'information d'une décision de non promotion, pour déployer des effets juridiques, doit désormais être communiquée à la commission paritaire professionnelle (CPP) compétente. En effet, en l'absence d'existence d'un tel document et de sa transmission à la CPP, l'on devra admettre la promotion automatique. S'agissant d'un droit à un salaire supérieur, le travailleur ne pourra plus y renoncer, et ce en vertu de l'art. 341 CO. Il devient donc très important d'examiner la pertinence d'une promotion d'un travailleur de la classe de salaire C (ouvrier de la construction sans connaissances professionnelles) dans la classe de salaire B (ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles) après trois ans d'activité.

II. Moment de la qualification et de la promotion

Il faut entendre par «trois ans d'activité» une activité professionnelle exercée à plein temps (emploi à 100%) durant 36 mois dans le secteur principal de la construction. Les années d'expérience acquises par le travailleur avant l'entrée en vigueur de la disposition (le 1er juin 2017) doivent également être prises en compte.

Dans le cas d'un nouvel engagement, si le travailleur bénéficie de la classe de salaire C et qu'il peut justifier de trois ans d'activité au moins dans le secteur principal de la construction, une éventuelle promotion interviendra **à partir d'une année supplémentaire** de travail dans la nouvelle entreprise.

Conformément à l'art. 42 al. 1 en lien avec l'art. 44 CN, les qualifications des ouvriers concernés (classe C) doivent avoir lieu pour la première fois durant les quatre derniers mois de l'année 2017.

Les éventuelles promotions accordées en vertu d'une bonne qualification et du nombre correspondant d'années d'expérience seront mises en application le 1er janvier 2018 au plus tôt.

III. Communication de la non-promotion

Si, après trois ans d'activité en tant qu'ouvrier de la construction C, un travailleur n'est pas promu selon la nouvelle disposition pour cause de qualification insuffisante, ce fait doit être mentionné dans le formulaire de qualification.

Une non-promotion doit simplement être **annoncée** à la commission professionnelle paritaire compétente **et n'a pas à être motivée**.

Exemple: «Le travailleur X n'a pas été promu selon l'art 42 al. 1 CN pour cause de qualification insuffisante.»

C'est pourquoi, il n'y a pas lieu non plus de remettre à la CPP les notices détaillées relatives à la qualification. En effet, cela irait largement au-delà d'une simple communication du point de vue matériel et soulèverait en outre des questions en relation avec la protection des données.



IV. Obligations en matière de preuves

Les deux conditions ténorisées ci-après sont cumulatives :

- Lors d'un contrôle des salaires, l'employeur doit apporter **la preuve** qu'un entretien de qualification a eu lieu conformément à l'art. 44 CN. Nous conseillons donc aux employeurs de **consigner par écrit** les résultats des entretiens de qualification, de les faire signer aux collaborateurs et de les classer dans leurs dossiers personnels.
- En outre, l'employeur doit pouvoir prouver la communication à la CPP. C'est pourquoi il est préférable de procéder à une **communication écrite**.

Vous trouverez en annexe un formulaire de qualification conforme à la pratique ainsi qu'un modèle de communication. Ces documents peuvent également être téléchargés en ligne sur notre page internet, rubrique politique patronale.

V. Que peut contrôler la CPP ?

La CPP ne peut, dans le cadre de ses compétences et d'un éventuel contrôle des salaires, que vérifier si l'employeur a procédé à une qualification et si, en cas de non-promotion de la classe de salaire C dans la classe de salaire B, une communication a été transmise.

La CPP n'est pas habilitée à contrôler matériellement la décision de non-promotion prise par l'employeur. Elle ne peut pas non plus exiger une promotion ou prononcer une promotion de son propre chef.

VI. Résumé

- La décision concernant une promotion constitue une question d'appréciation appartenant à l'employeur.
- Les décisions de non-promotion doivent être communiquées à la commission professionnelle paritaire compétente (CPP). Il s'agit d'un simple devoir d'information. Il n'incombe pas aux CPP de procéder automatiquement à une vérification et/ou à une approbation de ces décisions.
- Il n'est pas nécessaire d'indiquer à la CPP les motifs ayant incité l'employeur à renoncer à la promotion. Par ailleurs, la CPP n'a pas le droit de procéder elle-même à une promotion qui n'a pas été accordée par l'employeur, ni d'ordonner une promotion.

En vous souhaitant bonne réception de la présente et nous tenant volontiers à votre disposition pour tout renseignement complémentaire pour une appréciation concrète au sein de votre entreprise, nous vous prions de croire, Bien Chers Membres, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

AVE | Association valaisanne des entrepreneurs

Serge Métrailler
Directeur

Annexes ment.