

## **Arrêté**

# **étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la tuyauterie industrielle du canton du Valais et de l'avenant sur les salaires du 13 avril 2011**

---

### ***Le Conseil d'Etat du canton du Valais***

vu la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail ;  
vu l'article 7, alinéa 2, de ladite loi ;  
vu l'article 10 al.1 ch. 10 de la loi d'application du Code civil suisse du 24 mars 1998 concernant la désignation de l'autorité compétente pour la promulgation de la force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail;  
vu la requête d'extension présentée par les organisations signataires de la convention collective;  
vu la publication de la requête d'extension concernant la convention collective dans le Bulletin officiel du canton du Valais no 5 du 4 février 2011, signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce ;  
considérant qu'aucune opposition n'a été formulée;  
considérant que les conditions de l'article 2 de la loi précitée sont remplies ;  
sur la proposition du Département de la Sécurité, des Affaires sociales et de l'Intégration;

*arrête :*

### **Article premier**

Le champ d'application de l'avenant sur les salaires à la convention collective de la tuyauterie industrielle est étendu à l'exclusion des clauses en caractère normal dans la publication au Bulletin officiel du canton du Valais.

### **Art. 2**

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton du Valais.

### **Art. 3**

La convention collective et son avenant s'appliquent à tous les employeurs des entreprises de tuyauterie industrielle et l'isolation thermique pour l'industrie chimique, pharmaceutique, gazière, pétrolière, alimentaire, à tous les travailleurs/travailleuses d'exploitation, des entreprises soumises à la CCT, quels que soient leur travail et la nature de leur rémunération, jusqu'au mois où le travailleur perçoit une rente AVS ou de préretraite, à l'exception des membres de la famille du chef d'entreprise, du personnel de bureau ; des cadres supérieurs affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul , des apprentis et des étudiants.

#### **Art. 4**

Dans le cadre des contrôles relatifs à l'application de la convention collective, les membres de la commission paritaire de la profession sont tenus d'observer le secret de fonction.

#### **Art. 5**

Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la Loi fédérale sur les travailleurs détachés (RS 823.20) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét ; RS 823.201) sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton du Valais ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

#### **Art. 6**

Chaque année, les comptes relatifs aux caisses ou à la contribution professionnelle, pour autant qu'étendues, seront soumis au Service de protection des travailleurs et des relations du travail. Ces comptes seront complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. Le Service précité peut, en outre, requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

#### **Art. 7**

Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du second mois qui suit son approbation par le Département fédéral de l'économie<sup>1</sup>, déployant ses effets jusqu'au 31 décembre 2015 et jusqu'au 30 juin 2012 pour l'avenant sur les salaires.

Ainsi arrêté en Conseil d'Etat, à Sion, le 13 avril 2011

Le président du Conseil d'Etat : **Jean-Michel Cina**

Le chancelier d'Etat : **Philipp Spoerri**

<sup>1</sup>Approuvé par le Département fédéral de l'économie le 25 mai 2011

*Le texte de la CCT a paru dans le bulletin officiel no 5 du 4 février 2011. Pour l'obtenir, s'adresser à la Commission professionnelle paritaire ou auprès du Service de protection des travailleurs et des relations du travail.*

### **Convention collective de travail (CCT) de la tuyauterie industrielle du Canton du Valais**

Conclue le 12 janvier 2010 entre  
l'Association de la tuyauterie industrielle du Canton du Valais  
(ATIV)  
d'une part  
le syndicat SYNA  
et les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais  
(SCIV)  
d'autre part.

Principe

Les parties contractantes concluent la présente convention en vue de promouvoir une collaboration loyale et durable entre employeurs et travailleurs, dans un véritable esprit de partenariat. Dans cet esprit, les parties contractantes s'entendent sur ce qui suit.

## I Dispositions générales

### Art. 1 Parties contractantes

La présente convention collective de travail (appelée par la suite CCT) est conclue entre, d'une part:

- l'Association de la tuyauterie industrielle du canton du Valais (ATIV)
- et, d'autre part:
- le Syndicat SYNA
- les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV)

### Art. 2 But de la convention

Conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations (CO), les rapports entre employeur et travailleurs sont réglés par la présente convention collective de travail (CCT).

La CCT a pour but de déterminer les conditions de travail du personnel, de définir les droits et devoirs respectifs, de favoriser entre les entreprises et les travailleurs l'esprit de collaboration nécessaire au développement technique et économique du secteur de la tuyauterie industrielle d'une part, et l'amélioration des conditions de travail d'autre part.

### Art. 3 Champ d'application

<sup>1</sup> Champ d'application géographique:

La CCT s'applique à tout le territoire du canton du Valais.

<sup>2</sup> Champ d'application pour les entreprises:

La présente CCT s'applique à tous les employeurs et travailleurs dans les entreprises de tuyauterie industrielle et d'isolation thermique pour l'industrie chimique, pharmaceutique, gazière, pétrolière, alimentaire. Les dispositions ci-après s'appliquent également aux employeurs dont le siège se trouve à l'étranger ou hors du champ d'application géographique décrit à l'art. 3.1 CCT et à leurs travailleurs et travailleuses dans la mesure où ils remplissent les conditions de l'art. 3.2 CCT et exercent des travaux dans les domaines énumérés à l'art. 3.2 CCT.

Conformément à l'art. 3.4 CCT, la CCT s'applique à tous les secteurs rattachés d'une entreprise assujettie, à condition que ceux-ci n'aient pas été expressément exclus du champ d'application.

<sup>3</sup> Champ d'application pour les travailleurs

La CCT s'applique à tous les travailleurs/travailleuses d'exploitation, appelés par la suite travailleurs, des entreprises soumises à la CCT, quels que soient leur travail et la nature de leur rémunération, jusqu'au mois où le travailleur perçoit une rente AVS ou de préretraite.

<sup>4</sup> Travailleurs non soumis à la CCT

- les membres de la famille du chef d'entreprise, en vertu de l'art. 4 al. 1 LTr;
- le personnel de bureau;
- les cadres supérieurs affectés principalement à des activités de planification technique, de projet ou de calcul
- les apprentis et les étudiants.

### Art. 4 Obligation de paix et collaboration

<sup>1</sup> Les parties contractantes collaborent loyalement et respectent strictement les dispositions convenues pour la réalisation des objectifs de la présente CCT.

<sup>2</sup> Les parties contractantes s'engagent à respecter la paix absolue du travail.

<sup>3</sup> Les parties contractantes favorisent la collaboration entre les employeurs et les travailleurs au sein des entreprises dans l'esprit de la présente CCT.

<sup>4</sup> Pour la solution des problèmes internes aux entreprises se répercutant sur les rapports de travail, les parties contractantes reconnaissent les compétences de représentations des travailleurs.

<sup>5</sup> Les parties signataires de la CCT soutiennent la formation et la formation continue (professionnelle notamment) des travailleurs. Elles encouragent conjointement les efforts de formation et formation continue des deux parties. Les employeurs incitent les travailleurs à fréquenter de telles séances de formation et leur en facilitent la participation.

<sup>6</sup> Les parties contractantes s'engagent ensemble en faveur de la sécurité, de la prévention des accidents, de l'hygiène, de la santé et de l'ordre au travail. Elles respectent d'une part les ordonnances sur la loi sur le travail et favorisent d'autre part les mesures respectueuses de la santé et de l'environnement pour l'ensemble de la branche (art. 14 CCT).

<sup>7</sup> Les parties contractantes combattent la concurrence déloyale, le travail au noir et le travail clandestin. Dès que des abus sont connus, les parties contractantes s'engagent à intervenir par le biais de la commission paritaire et à inciter autant les employeurs que les travailleurs à se conformer à la présente CCT.

### Art. 5 Liberté d'association

Les parties contractantes respectent la liberté d'association du travailleur. Aucun travailleur ne subira de préjudices du fait qu'il appartient ou non à un syndicat, ni du fait qu'il déploie une activité militante compatible avec ses obligations contractuelles.

### Art. 6 Conventions complémentaires

La présente CCT peut être complétée par des conventions locales, ou d'entreprise; elles font partie intégrante de la présente CCT et concernent la liste exhaustive suivante:

- a) Système d'heures de compensation pour les ponts
- b) Service de piquet et travail en équipe occasionnel
- c) Réglementation des frais (art. 43 CCT)
- d) Représentation des travailleurs au sein de l'entreprise
- e) Matériel (chaussures de sécurité, salopettes, lunettes de sécurité avec verres correcteurs, etc.)
- f) Prévoyance professionnelle complémentaire
- g) Jours fériés.

Les conventions complémentaires sont convenues entre les parties contractantes et ne doivent pas être globalement plus défavorables aux travailleurs que celles de la CCT. Elles sont à communiquer à la CP pour décision. Leur durée de validité doit

être alignée sur celle de la présente CCT et doivent être pourvues d'une clause de résiliation.

#### Art. 7 Conventions d'entreprises et droits acquis

La présente CCT ne remet pas en cause les situations plus favorables selon une CCT d'entreprise, la pratique d'une entreprise, ou un contrat individuel de travail. Toute modification contractuelle nécessitée par l'entrée en vigueur de la présente CCT devra être traitée selon le principe de codécision par les parties contractantes.

#### Art. 8 Respect de la convention et litiges entre associations

<sup>1</sup> Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres à respecter et à faire observer les dispositions de la présente convention.

<sup>2</sup> Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

#### Art. 9 Déclaration de force obligatoire (DFO)

Les parties contractantes conviennent de demander la déclaration de force obligatoire de la présente CCT ou de certaines de ses parties aux autorités compétentes. Dans ce contexte, elles demandent, en particulier, l'extension du champ d'application aux travailleurs détachés.

## II Relations de travail

### Art. 10 Obligations de l'employeur

Collaboration/intégrité personnelle/protection des données:

Employeurs et travailleurs se considèrent comme des partenaires. L'intégrité personnelle des travailleurs doit être protégée; toute action ou déclaration pouvant porter atteinte à leur dignité est interdite. L'intégration de personnes de nationalité étrangère doit être encouragée. Tout acte ou déclaration pouvant susciter et encourager un climat xénophobe est interdit.

L'employeur et ses représentants sont tenus:

- D'établir et de maintenir des relations correctes et dignes avec le travailleur.
- De le renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter.
- D'attribuer les travaux en considération de l'instruction, des connaissances et aptitudes nécessaires pour accomplir le travail.
- **De renseigner le travailleur sur les modifications générales qui interviennent dans l'entreprise, en particulier sur celles qui peuvent avoir des répercussions sur les conditions de travail.**
- De donner des instructions claires aux travailleurs. Pour la protection de la santé d'une part et pour une réglementation claire des responsabilités d'autre part, il tient compte de l'âge, de l'expérience et de la position des travailleurs dans l'entreprise.
- **D'avertir les travailleurs deux jours à l'avance lors de changement de chantier empêchant un retour à domicile le soir, pour autant qu'il le connaisse.**
- De mettre à disposition des travailleurs un réfectoire propre et chauffé à l'atelier, sauf existence de cantine.
- De prendre toutes les mesures nécessaires dans l'entreprise et sur les chantiers pour la protection de la vie et de la santé des travailleurs.

### Art. 11 Obligations du travailleur

- Le travailleur exécute avec soin et conformément aux instructions reçues le travail qui lui est confié. Dans l'exécution de son travail, il sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
- **Le travailleur est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, outils et véhicules et de les traiter avec soin, de même que les matériaux mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. De plus, il doit faire un usage adéquat du matériel et des fournitures. Il avertira immédiatement son employeur ou son représentant en cas de dommages survenus lors de l'exécution du travail.**
- Le travailleur restituera les plans, descriptifs, schémas, etc. dès la fin du travail.
- **Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir de travail rémunéré pour un tiers, dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et notamment fait concurrence à l'employeur.**
- Le travailleur est tenu d'exécuter du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où, selon les règles de bonne foi, ce travail peut être exigé de lui.
- Le travailleur est tenu de se conduire correctement envers toute personne avec laquelle il est en relation dans l'accomplissement de son travail, et d'éviter tout acte qui pourrait faire tort à l'entreprise.
- Le travailleur est tenu de remplir les rapports de travail correctement et de les fournir ponctuellement.
- Le travailleur doit avertir son employeur au plus tard à 8 heures s'il est empêché de se présenter au travail.
- Le travailleur doit garder le secret en ce qui concerne les affaires de l'entreprise même après l'avoir quittée.
- Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

### Art. 12 Certificat de travail

Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et les rapports de travail.

### Art. 13 Remise de matériel et des outils

**L'employeur est tenu de remettre à temps et en bon état, à disposition du travailleur, les matériaux, les outils appropriés et les données nécessaires.**

**Le travailleur doit, pendant la durée normale du travail, avoir le temps nécessaire pour maintenir en bon état sa place et son outillage.**

**Les outils doivent être remis avec un inventaire et rendus avec décharge. Les travailleurs peuvent être tenus pour responsables des pertes, pour autant que le matériel et les outils puissent être mis sous clef.**

### Art. 14 Hygiène et prévention des accidents

**Pour protéger la vie et la santé du travailleur et mettre le voisinage de l'entreprise à l'abri d'effets nuisibles ou incommodes, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité et que l'état de la technique permet d'appliquer, notamment en ce qui concerne le nettoyage et le chauffage.**

L'employeur doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.

L'employeur fera collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène et de prévention des accidents. De plus, il est tenu d'instruire ou de faire instruire les nouveaux engagés sur les risques d'accidents et les précautions à prendre.

Le travailleur est tenu de seconder l'employeur dans l'application des mesures visant à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. Il doit en particulier utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de salubrité. Il s'abstiendra de les enlever ou de les modifier sans l'autorisation de l'employeur.

Tout accident doit être annoncé immédiatement à l'employeur ou à son représentant. La victime est tenue de demander et d'accepter les soins appropriés.

Le travailleur veillera à maintenir propres les installations mises à disposition par l'entreprise ou le client, en particulier les vestiaires, les toilettes, etc. qui seront nettoyés une fois par semaine par une femme de ménage, sauf abus manifeste de saleté.

Même lors de mission, le travailleur reste sous responsabilité de l'employeur, qui doit prendre les mesures de sécurité adéquates. Si nécessaire, le travailleur avertira l'employeur qui veillera à ce que l'entreprise dans laquelle la mission est effectuée prenne les mesures qui lui incombent.

Art. 15 Promotion de la formation continue

Dans l'intérêt mutuel pour la formation professionnelle dans la branche de la tuyauterie industrielle, les parties contractantes rédigent des conventions particulières non intégrées à la CCT.

### III Engagement et résiliation

Art. 16 Temps d'essai

Le premier mois de travail est considéré comme période d'essai.

Art. 17 Engagement

A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée. Lors de l'engagement, chaque travailleur reçoit un exemplaire de la CCT.

Art. 18 Résiliation des rapports de travail

1. Forme

La résiliation des rapports de travail doit être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée. En cas de licenciement, le motif de la résiliation doit être donné par écrit.

2. Pendant le temps d'essai

Pendant le temps d'essai, le délai de résiliation est de sept jours d'avance pour la fin d'une semaine.

3. Après le temps d'essai

Pendant la 1<sup>re</sup> année de service: un mois pour la fin d'un mois  
De la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service: deux mois pour la fin d'un mois  
Dès la 10<sup>e</sup> année de service: trois mois pour la fin d'un mois

4. En tout temps l'employeur et le travailleur peuvent par accord mutuel mettre fin au contrat de travail sans tenir compte du délai de congé (CO art. 334 al. 1). Les vacances ne peuvent être prises pendant le délai de congé que s'il y a accord à ce sujet entre l'employeur et le travailleur.

Art. 19 Résiliation immédiate

La résiliation immédiate pour justes motifs, selon l'art. 337 CO, demeure réservée.

Si une représentation des travailleurs est instituée dans l'entreprise, elle sera informée et entendue avant que la décision de licenciement soit prise. Le licenciement entre en vigueur au moment où le travailleur en a connaissance.

Art. 20 Interdiction de licencier

1. Interdiction de résiliation par l'employeur

Après la période d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

a) pendant que la travailleuse – le travailleur accomplit un service obligatoire militaire ou dans la protection civile ou un service civil, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;

**b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et ce durant 60 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 360 jours à partir de la sixième année de service;**

c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines suivant l'accouchement;

d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'art. 20.1 CCT est nul. Si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

2. Interdiction de résiliation par le travailleur

Après la période d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'art. 20.1 CCT premier paragraphe et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.

Art. 21 Congé abusif

Les dispositions de l'art. 336 CO, concernant le congé abusif, s'appliquent.

Art. 22 Sanctions: résiliation injustifiée par l'employeur / congé abusif

1. Lorsque l'employeur résilie le contrat immédiatement, sans justes motifs, le travailleur a droit au salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé; il a en outre droit au remplacement des avantages résultant des rapports de travail. Sont réservées les prestations supplémentaires pouvant résulter de la résiliation pour cause de service militaire ou de protection civile.

2. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser une indemnité à l'autre partie. L'indemnité est fixée par le juge, compte

tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.

#### Art. 23 Non-entrée en service ou abandon injustifié de l'emploi

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne abruptement son emploi, sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire.

#### Art. 24 Décès de l'employeur

1. Avec le décès de l'employeur, le contrat de travail est transmis aux héritiers de celui-ci. Les prescriptions concernant le transfert du rapport de travail en cas de transfert d'entreprise s'appliquent par analogie.
2. Si le contrat de travail a principalement été conclu en considération de la personne de l'employeur, il s'éteint avec le décès de ce dernier. Le travailleur peut cependant demander une indemnisation équitable pour le préjudice subi en raison de la fin prématurée des rapports de travail.

#### Art. 25 Décès du travailleur

Les rapports de travail prennent fin avec le décès du travailleur. L'employeur est tenu d'effectuer un versement supplémentaire de salaire. Ce salaire doit être versé:

- a) au conjoint survivant, ou
- b) aux enfants mineurs,
- c) à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles le travailleur remplissait une obligation d'entretien.

Le salaire doit être versé, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, pour 2 mois encore.

### IV Durée du travail

#### Art. 26 Temps de travail

**La durée hebdomadaire normale de travail dans l'entreprise est de 42 heures.**

**Le salaire mensuel est calculé sur un horaire moyen de 182 heures par mois.**

**Lors de mission, le travailleur se conformera à l'horaire pratiqué sur le chantier. L'employeur précisera l'horaire avant le commencement des travaux. Le salaire correspondant à la durée hebdomadaire normale de travail est garanti.**

#### Art. 27 Observation de la durée du travail

Le travailleur est tenu d'observer l'horaire de travail de l'entreprise et d'inscrire ses heures de présence dans un rapport journalier.

#### Art. 28 Travail compensatoire

<sup>1</sup> Lorsque le travailleur obtient un congé individuel exceptionnel non indemnisé, l'employeur peut l'autoriser à compenser le temps de travail dans un délai convenable.

<sup>2</sup> Selon accord réciproque, un congé individuel et exceptionnel pourra être considéré comme congé non payé ou sujet à compensation.

#### Art. 29 Heures supplémentaires

<sup>1</sup> Si des circonstances particulières l'exigent, le travailleur est tenu de faire des heures supplémentaires. **Sont réputées heures supplémentaires, toutes celles qui dépassent la durée hebdomadaire normale de travail, soit 42 heures. Sauf accord du travailleur, elles ne devront pas excéder 2 heures par semaine.**

<sup>2</sup> A titre exceptionnel, il peut être effectué 2 heures supplémentaires en plus de l'horaire maximum de travail prévu à l'art. 29.1 CCT, mais au maximum 170 heures par année.

<sup>3</sup> **Les heures supplémentaires doivent être payées avec le supplément prévu à l'art. 41 CCT.** Toutefois, l'employeur et le travailleur peuvent convenir qu'elles seront compensées par un congé de même durée dans un délai convenable (Cf art. 41.2 CCT).

<sup>4</sup> **Les heures supplémentaires qui doivent être effectuées en fin de journée devront être annoncées avant midi. Celles du samedi, 2 jours avant.**

#### Art. 30 Pauses

Le travail est interrompu en principe pendant une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'est pas considérée comme temps de travail.

**Une pause de 15 minutes le matin, comprise dans la durée du travail, est accordée aux travailleurs.**

#### Art. 31 Vacances (durée et date des vacances)

**1. Le travailleur a droit annuellement aux vacances payées suivantes:**

a) **dès 20 ans révolus et jusqu'à 49 ans:**

**25 jours ouvrables de vacances équivalant à 11.00% du salaire brut**

b) **dès 50 ans (année civile) et jusqu'à 56 ans:**

**en 2010: 25 jours ouvrables de vacances équivalent à 11.00% du salaire brut**

**en 2011: 26 jours ouvrables de vacances équivalent à 11.50% du salaire brut**

**en 2012: 27 jours ouvrables de vacances équivalent à 12.00% du salaire brut**

**en 2013: 28 jours ouvrables de vacances équivalent à 12.50% du salaire brut**

**en 2014: 29 jours ouvrables de vacances équivalent à 13.00% du salaire brut**

**en 2015: 30 jours ouvrables de vacances équivalent à 13.50% du salaire brut**

c) **dès 57 ans (année civile):**

**30 jours ouvrables de vacances équivalent à 13.50% du salaire brut**

Demeurent réservées les dispositions du Code des Obligations; en particulier les jeunes travailleurs jusqu'à 20 ans révolus ont droit à 5 semaines de vacances, soit 25 jours ouvrables de vacances **équivalent à 11.00% du salaire brut.**

Le droit aux vacances prend naissance dès le 1er jour où l'on commence à travailler. **Le droit est calculé sur la base de 8,4**

### heures par jour de vacances.

2. Les jours fériés tombant pendant les vacances et qui sont indemnisés en vertu de l'article 33 CCT ne comptent pas comme jours de vacances.
3. Vacances si l'année n'est pas complète: le travailleur entrant dans l'entreprise ou la quittant a droit à des vacances au prorata du temps pendant lequel le contrat de travail a été en vigueur.
4. Lorsque le travailleur tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances, les journées d'incapacité de travail totale non imputables à sa faute, justifiées par certificat médical, ne sont pas considérées comme des journées de vacances dans la mesure où elles entravent la récupération liée aux vacances. Le travailleur est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.
5. L'employeur fixe la date des vacances en tenant compte des désirs des travailleurs dans la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. La décision incombe donc à l'employeur qui doit mettre en balance les intérêts du travailleur et l'exploitation de l'entreprise. La date des vacances individuelles ou les périodes de fermeture de l'entreprise seront fixées suffisamment à l'avance, dans la mesure du possible avant le 31 mai.
6. En règle générale, les vacances sont accordées et prises, en périodes consécutives, pendant l'année de service qui y donne droit. D'entente, elles pourront être reportées sur l'année suivante, mais soldées au plus tard le 30 avril.

### Art. 32 Réduction du droit aux vacances

Lorsque le travail est interrompu par des absences, l'employeur peut réduire la durée des vacances dans la mesure suivante:

- a) en cas d'absence fautive du travailleur (congé-jeunesse, congé sabbatique, etc.):  
Une réduction de la durée des vacances n'est possible que si l'absence fautive (ou le cumul de plusieurs absences fautives) dépasse un mois durant la période de référence (année de service). La réduction admise est alors de 1/12e du droit annuel pour chaque mois complet d'absence, dès et y compris le 1er mois. Les parties peuvent convenir par écrit que toute absence fautive du travailleur, même si elle n'atteint pas un mois, permet une réduction proportionnelle du droit aux vacances.
- b) en cas d'absences sans faute du travailleur, pour des raisons inhérentes à sa personne (maladie, accident, service militaire, grossesse, etc.):

Une réduction de la durée des vacances n'est possible que si l'absence (ou le cumul d'absences) atteint deux mois complets durant l'année de service (trois mois en cas de grossesse); le premier mois complet (les deux premiers mois en cas de grossesse) ne donne pas lieu à réduction; dès et y compris le 2e mois d'absence (le 3e mois en cas de grossesse), chaque mois complet d'absence permet une réduction de 1/12e du droit annuel. Il ne faut pas tenir compte de la période au cours de laquelle la travailleuse a bénéficié de l'allocation de maternité au sens de la LAPG.

### Art. 33 Jours fériés

1.1.3 Dès le 1er janvier 2010, il est alloué 10 jours fériés par année.

Les jours fériés pour le canton du Valais sont les suivants:

Nouvel-An	1 <sup>er</sup> Août
Saint-Joseph	Assomption
Lundi de Pâques	Toussaint
Ascension	Immaculée Conception
Fête-Dieu	Noël

### Art. 34 Indemnisation des jours fériés

Ceux-ci sont indemnisés au salaire normal que le travailleur gagnerait ce jour-là, pour autant qu'ils ne tombent pas sur un samedi ou un dimanche.

**L'indemnisation correspondant à ces jours fériés est égale à 3.35% du salaire brut de base. Le droit à un jour férié est calculé sur la base de 8,4 heures de travail.**

**Lorsque le travailleur est occupé dans un autre canton, le jour férié du canton du Valais travaillé est à compenser, sur demande du travailleur. Lorsque le travailleur ne peut obtenir la compensation dans un délai de 4 mois, il est indemnisé à raison de 125% du salaire de base.**

### Art. 35 Indemnisation pour absences justifiées

<sup>1</sup> Le travailleur a droit à l'indemnisation de la perte de salaire dans les cas précisés ci-dessous, sans que le droit aux vacances et la rémunération ne soient déduits:

- a) 3 jours en cas de mariage du travailleur;
- b) 1 jour en cas de mariage d'un enfant;
- c) 2 jour en cas de naissance d'un enfant;
- d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'enfants, du père ou de la mère, de frères ou de sœurs, de beaux-parents;
- e) 1 jour en cas de décès de beau-frère et de belle-sœur, de beau-fils et de belle-fille, de grands-parents, de petits-enfants;
- f) 1 jour en cas d'inspection d'armes et d'équipement et pour le recrutement;
- g) 1 jour en cas de déménagement, pour autant que cela ne soit pas lié à un changement d'employeur, une fois par année au plus.

<sup>2</sup> Les courtes absences justifiées pour raison d'accident bagatelle, sont payées (Cf. art. 48.4 CCT).

<sup>3</sup> L'indemnité est calculée sur la base de 8,4 heures de travail.

## V Salaire et prestations salariales

### Art. 36 Décompte de salaire

<sup>1</sup> Un décompte de salaire détaillé sera remis aux travailleurs chaque mois. Ce décompte détaillera le salaire, les primes, suppléments et indemnités, et le détail des déductions opérées.

<sup>2</sup> L'employeur établit mensuellement une liste des heures effectuées, avec notamment les crédits/débits d'heures de vacances, d'heures supplémentaires ou de temps excédentaire.

<sup>3</sup> Si l'employeur n'observe pas l'obligation fixée à l'art. 36.2 CCT, le contrôle de la durée du temps de travail tenu par le travailleur sera admis comme moyen de preuve en cas de litige.

### Art. 37 Versement du salaire

**Le salaire est versé au travailleur, au plus tard, le 5<sup>ème</sup> jour ouvrable du mois suivant.**

L'employeur ne peut compenser des prétentions à l'égard du travailleur avec les prétentions salariales que dans la mesure où

celles-ci sont saisissables.

#### **Art. 38 Salaires minimums**

<sup>1</sup> Les parties contractantes adaptent les salaires réels et fixent les salaires minimums chaque année. **Ceux-ci font l'objet d'une convention sur les salaires qui fait partie intégrante de la présente convention.**

<sup>2</sup> Les travailleurs sont répartis dans les cinq catégories suivantes:

- A Chef d'équipe
- B Spécialiste (soudeur, tuyauteur) capable de travailler de manière autonome
- C Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme étranger équivalent (constructeur d'appareils industriels, serrurier, mécanicien, plasticien tuyauteur, isoleur-tôlier)
- D Travailleur semi-qualifié (serrurier, isoleur-tôlier, magasinier, mécanicien)
- E Manœuvre

#### **Art. 39 Dérogation aux salaires minimums**

Pour les travailleurs dont la capacité de travail est manifestement réduite (état de santé, incapacité prouvée à exercer une fonction spécialisée), il ne pourra être dérogé aux salaires minimums conventionnels que par accord écrit passé entre l'employeur et le travailleur et pour autant que la CP ait donné son accord.

#### **Art. 40 Treizième salaire**

Tout travailleur recevra, en principe lors de la paie de novembre, un 13<sup>ème</sup> salaire correspondant à 8.33% du salaire annuel, calculé sur la base d'une durée normale annuelle de travail. Le 13<sup>e</sup> salaire se calcule au prorata du temps de service.

#### **Art. 41 Suppléments pour heures supplémentaires**

1.1.4 <sup>1</sup> Les suppléments de salaire dus aux travailleurs pour les heures dépassant la durée hebdomadaire normale de travail fixée à l'art. 26 CCT sont les suivants:

- 25% pour le travail effectué entre 6 h et 20 h.
- 50% pour le travail accompli un jour ouvrable entre 20 h et 24 h.
- 50% pour le travail accompli les samedis dès 13 h.
- 100% pour le travail du dimanche et des jours fériés.
- 100% pour le travail effectué entre 24 h et 6 h.

1.1.5 <sup>2</sup> Si, d'entente avec l'employeur, les heures supplémentaires sont prises en congé ou ajoutées au temps de vacances, les suppléments prévus par la CCT sont exigibles en espèces. Cette disposition ne s'applique pas, à condition que l'art. 36 CCT soit respecté, au supplément de 25% pour le travail effectué entre 6 h et 20 h et le samedi jusqu'à 13 h.

#### **Art. 42 Travail de nuit**

Le travailleur qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement a droit à une compensation en temps équivalant à 10% de la durée de ce travail. Ce temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année (Art. 17b LTr). Est réputée travail de nuit temporaire l'activité d'un travailleur qui n'atteint pas un minimum de 25 nuits par année civile.

#### **Art. 43 Indemnisation des frais pour travaux externes**

<sup>1</sup> L'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327 a CO).

<sup>2</sup> Les entreprises peuvent régler les droits aux frais avec les travailleurs en fonction de l'objet et/ou du chantier, conformément à l'art. 6 CCT.

#### **Art. 44 Indemnités en cas de travail en équipe**

##### **1. Supplément pour travail en équipe (indemnités mensuelles):**

- Travail en 2 équipes: Fr. 196.-
- Travail en 3 équipes: Fr. 985.-
- Travail en 4 équipes:
  - 2 dimanches travaillés sur 6: Fr. 1171.-
  - 2 dimanches travaillés sur 5: Fr. 1254.-
  - 2 dimanches travaillés sur 4: Fr. 1569.-

2. Le supplément pour travail en équipe est payé prorata temporis si le travail d'équipe dure moins d'un mois.

#### **Art. 45 Indemnités en cas de travail spécial**

Lors de travaux particulièrement sales (ex.: produits chimiques), une prime supplémentaire de Fr. 2.50 par heure est allouée.

## **VI Assurances sociales**

#### **Art. 46 Allocations familiales**

<sup>1</sup> Les allocations familiales, soit allocations de naissance, allocations pour enfants et allocations de formation professionnelle, sont régies par la législation cantonale en la matière.

<sup>2</sup> Conformément à la LAFS, une retenue de 0.3% est effectuée sur le salaire AVS du travailleur.

#### **Art. 47 Assurance-maladie**

<sup>1</sup> Assurance maladie obligatoire des soins

Tous les travailleurs sont mis au bénéfice, dans le cadre d'un contrat collectif, de l'assurance obligatoire des soins ainsi que d'une assurance complémentaire couvrant notamment le libre choix du médecin et de l'hôpital (division commune) dans toute la Suisse. La prise en charge des primes par l'employeur fait l'objet d'une convention sur les salaires qui fait partie intégrante de la présente convention.

<sup>2</sup> Le travailleur qui perçoit une subvention cantonale destinée à réduire sa prime d'assurance-maladie obligatoire la restituera à l'employeur, proportionnellement à la prise en charge de l'employeur selon art. 47.1 CCT.

### <sup>3</sup> Assurance perte de gain maladie

**3.1 L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance collective, les travailleurs pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.**

**3.2 Les conditions de l'assurance de l'indemnité journalière doivent être conformes aux normes énoncées ci-après:**

- L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité.
- Pour toutes absences de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical.
- Les deux premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés.
- L'employeur peut conclure une assurance pour perte de gain avec prestations différées de 21 jours. Pendant cette période, il doit verser au travailleur le 80% du salaire à partir du 1<sup>er</sup> jour.
- Les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant au moins 730 jours dans une période de 900 jours.
- En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant 730 jours. La couverture d'assurance est maintenue pour la capacité résiduelle.
- L'indemnité journalière correspond au 80% du salaire AVS perdu dès le 3e jour et 90% dès le 31e jour.
- Lorsqu'un assuré doit quitter l'assurance collective, il a la possibilité de passer à l'assurance individuelle, dans les 30 jours, à partir de l'information écrite que la caisse lui adresse.

**3.3** Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalant au paiement du salaire au sens de l'art. 324a et 324b du Code des obligations.

**3.4 La prise en charge par l'employeur de la prime pour l'assurance perte de gain fait l'objet d'une convention sur les salaires qui fait partie intégrante de la présente convention**

### **Art. 48 Assurance accidents**

<sup>1</sup>Tous les travailleurs de l'entreprise sont assurés auprès de la SUVA pour les accidents professionnels et non professionnels, conformément à la LAA.

<sup>2</sup>**En cas d'incapacité reconnue par la SUVA, la perte de salaire est couverte à 100% dès le jour de l'accident.** La cotisation SUVA est prise en charge par l'employeur pour les accidents professionnels, par le travailleur pour les accidents non professionnels. **La couverture complémentaire pour le 20% du salaire est payée par moitié par l'employeur, par moitié par le travailleur.**

<sup>3</sup>L'assurance obligatoire en cas d'accidents non professionnels cesse de porter effet 30 jours après la fin des rapports de travail. L'employeur renseigne sur la manière dont une assurance complémentaire peut être conclue auprès de la SUVA pour prolonger l'effet de l'assurance accidents non professionnels, en cas de cessation d'activité momentanée.

<sup>4</sup>Les heures perdues par suite d'accident bagatelle sont payées dans la mesure où une déclaration d'accident justifie l'absence (Cf. art. 35.2 CCT).

### **Art. 49 Prévoyance professionnelle (2e pilier)**

<sup>1</sup>Les travailleurs doivent être assurés conformément à la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle, vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982.

<sup>2</sup>L'employeur employant des travailleurs soumis à l'assurance obligatoire doit créer une institution de prévoyance inscrite au registre de la prévoyance professionnelle ou adhérer à une telle institution.

<sup>3</sup>L'art. 6 CCT demeure réservé.

### **Art. 50 Allocation pour service militaire, service civil et protection civile**

Par service militaire suisse obligatoire, on entend tout service accompli dans l'armée, et la protection civile, pour lesquels les allocations légales pour pertes de gain (APG) sont octroyées, et qui ne sont pas expressément désignés comme service volontaire. Le travailleur reçoit son salaire complet lorsqu'il accomplit des cours de répétition, des cours complémentaires, ainsi que pendant le 1er mois de l'école de recrues.

Dès le 2e mois de l'école de recrues, ainsi que pour les écoles d'avancement, les célibataires ont droit à 50% du salaire, les mariés ou célibataires avec charge de famille à 80%.

L'entreprise procède aux versements sous réserve de la remise de la carte de compensation attestant les jours de service militaire effectués.

Dans tous les cas, toutes les allocations versées par la caisse de compensation sont acquises à l'entreprise.

## **VII Commission professionnelle paritaire (CP)**

### **Art. 51 Institution**

1. **Il est institué une commission professionnelle paritaire** composée de deux représentants des employeurs et de deux représentants des travailleurs.
2. La commission professionnelle paritaire élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. La commission professionnelle paritaire désigne son secrétaire qui aura aussi la charge de la caisse de la commission.
4. La commission professionnelle paritaire est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La commission professionnelle paritaire délègue une partie de ses pouvoirs à une commission paritaire restreinte composée d'un délégué des employeurs et d'un délégué des travailleurs.

### **Art. 52 Organisation**

1. Dans la règle, la commission professionnelle paritaire se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la convention collective en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut être téléphonique.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la commission peuvent assister aux séances de la commission professionnelle paritaire. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la commission si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la commission.
3. La commission professionnelle paritaire est habilitée à prendre des décisions si, de chaque partie (délégation patronale et délégation des travailleurs) un représentant au moins est présent. Pour être valables, les décisions doivent être prises à la majorité des voix. Chaque membre a une voix. Le secrétaire a voix consultative. Les membres de la commission sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

4. Les dépenses de la commission professionnelle paritaire sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la convention.
5. Les travaux de secrétariat de la commission professionnelle paritaire incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la commission, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la commission.
6. Le secrétaire relate les délibérations de la commission en un procès-verbal qui devra être signé par lui-même et le président de la commission. Le procès-verbal doit être remis aux membres de la commission, comme aussi aux associations signataires de la présente convention.

#### **Art. 53 Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire**

- a) **elle veille à l'application des dispositions de la présente convention; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles;**
  - b) **elle invite l'employeur à verser immédiatement les prestations dues et à donner les jours de congé payés qu'il n'aurait pas accordés;**
  - c) elle surveille la gestion de la caisse de la commission professionnelle paritaire;
  - d) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la présente convention;
  - e) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la présente convention et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel et en gère le produit;
  - f) **elle prononce les amendes conventionnelles, les encaisse, au besoin par voie judiciaire, et les gère;**
  - g) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;
  - h) elle favorise la formation professionnelle et organise des cours de perfectionnement professionnel;
  - i) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;
  - j) elle est compétente en matière de lutte contre le «travail au noir»;
- L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la commission et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la commission professionnelle paritaire ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

#### **Art. 54 Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire restreinte**

La commission professionnelle paritaire peut déléguer une partie de ses compétences à la commission paritaire restreinte, notamment:

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise  
– en procédant à une tentative de conciliation  
en se prononçant, en première instance, sur les différends;
- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective;
- c) les recours qui lui sont adressés suite aux décisions prises par les organes des caisses de prestations sociales instituées.

#### **Art. 55 Aplaniement des différends**

##### **Procédure de conciliation**

1. Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la convention collective de travail et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la commission paritaire restreinte qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
2. En cas de non-conciliation, la commission paritaire restreinte en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend devant les instances civiles compétentes.

### **VIII Contribution aux frais d'application de la convention et aux frais de perfectionnement professionnel, amendes conventionnelles**

#### **Art. 56 Contributions aux frais d'application et du perfectionnement professionnel**

1. Chaque employeur et chaque travailleur est tenu de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la présente convention, à savoir:
  - a) employeurs: 2 0/00 de la somme des salaires des travailleurs soumis à la CCT versés l'année précédente;
  - b) travailleurs: contribution de Fr. 25.- par mois.
2. Les employeurs doivent verser leur contribution au plus tard jusqu'au 30 juin de chaque année.
3. Le produit de ces contributions est utilisé:
  - a) pour la couverture des frais d'application de la présente convention;
  - b) pour le perfectionnement professionnel, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations signataires.

#### **Art. 57 Amendes conventionnelles**

1. **Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'une amende de Fr. 3000.- au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.**
2. **Les employeurs et les travailleurs ayant commis des infractions à l'interdiction du travail au noir, et les entreprises occupant des travailleurs non déclarés aux institutions sociales, sont passibles d'amendes définies par la Commission Paritaire.**
3. **Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification.** Le produit de ces amendes est destiné à couvrir partiellement les frais de contrôle de la présente convention.

#### **Art. 58 Encaissement et administration**

1. La commission professionnelle paritaire est chargée de l'encaissement des contributions à l'application de la convention et du perfectionnement professionnel, ainsi que des amendes conventionnelles.
2. La commission doit tenir une comptabilité spéciale sur l'entrée de ces contributions et amendes, de même que sur leur utilisation. Elle présentera chaque année un rapport de compte y relatif aux associations signataires.

### **IX Dispositions finales**

#### **Art. 59 Retraite anticipée**

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pour-cent du salaire AVS.
3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa préretraite professionnelle.
4. Si la cotisation d'une institution de préretraite particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse RETAVAL (1.70%), il ne peut pas être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL (0.85%) sur le salaire du travailleur.

#### Art. 60 Mesures pour motifs économiques

Les parties contractantes sont conscientes du fait que les mutations structurelles, économiques et technologiques peuvent entraîner des problèmes qui rendent indispensables des mesures de chômage partiel, voire des licenciements. Dans de tels cas, il s'agit d'éviter ou au moins d'atténuer des cas de rigueur sociale ou économique pour les travailleurs concernés. Pour ce faire, il peut être fait appel aux parties contractantes pour consultation et négociations.

#### Art. 61 Interdiction du travail noir

1. Il est interdit aux travailleurs d'effectuer des travaux professionnels, rémunérés ou non, pour le compte de tiers pendant le temps libre et les vacances.
2. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir prévu à l'art. 61.1 CCT est puni d'une amende en vertu de l'art. 57 CCT. L'amende est retenue sur le salaire.
3. Un avertissement ou une amende au sens de l'art. 57 CCT peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir rémunéré.
4. Les contrôles réguliers pour déceler le «travail au noir» sont de la compétence de la commission professionnelle paritaire qui peut confier ce mandat aux inspecteurs de l'emploi nommés par la commission cantonale de lutte contre le travail au noir.

#### Art. 62 Négociation annuelle et salaires réels

Les parties signataires pourront lors des rencontres annuelles renégocier les salaires réels et minimums, ainsi que les objets touchant aux assurances sociales. Les parties contractantes adaptent les salaires réels et fixent les salaires minimums chaque année. **Ceux-ci font l'objet d'une convention sur les salaires qui fait partie intégrante de la présente convention.**

#### Art. 63 Modification de la CCT

Des amendements aux dispositions de la présente convention ou des avenants peuvent être conclus entre les parties contractantes, en tout temps. Ils font alors partie intégrante de la CCT.

#### Art. 64 Entrée en vigueur et durée de la CCT / renouvellement

La présente CCT entre en vigueur au 1er janvier 2010.

La présente CCT est conclue pour une durée de six ans, et est valable jusqu'au 31 décembre 2015.

La CCT peut être résiliée par chacune des parties contractantes par lettre recommandée et moyennant un délai de résiliation de 3 mois, avec effet pour la première fois au 31 décembre 2015. La partie qui résilie la CCT communiquera, par écrit, ses propositions éventuelles de modification.

Lorsque les pourparlers sont en cours, la date d'échéance pourra être reportée, de mois en mois, d'entente entre les parties.

Sans dénonciation par l'une des parties contractantes, la CCT est reconduite tacitement d'année en année.

Monthey, le 12 janvier 2010

Les parties contractantes:

Pour l'Association de la tuyauterie industrielle du canton du Valais (ATIV)

M. Chapusot Franck, M. Murisier Dominique

Pour le syndicat SYNA

M. Tscherrig Johann, M. Eyholzer Leo

Pour les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV)

M. Quinodoz André, M. Zufferey Bertrand, M. Vejvara Pierre

## Convention sur les salaires de la tuyauterie industrielle

En application des articles 38, 59 et 62 de la convention collective de travail (CCT) de la tuyauterie industrielle du Canton du Valais du 12 janvier 2010, les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes:

#### Art. 1 Salaires réels

Dès le 1er janvier 2011, les salaires horaires réels de tous les collaborateurs de la branche de la tuyauterie industrielle sont augmentés de Fr. 0.30.-

#### Art. 2 Salaires minimums (valables dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011)

**A Chef d'équipe: 33.20.-**

**B Spécialiste (soudeur, tuyauteur) capable de travailler de manière autonome:**

Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 30 ans révolus: 31.20.-

Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 25 ans révolus: 27.50.-

Jusqu'à 25 ans révolus: 24.40.-

**C Travailleur qualifié avec CFC ou diplôme étranger équivalent (constructeur d'appareils industriels, serrurier, mécanicien, plasticien tuyauteur, isoleur-tôlier): 31.20.-**

Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 30 ans révolus:	27.50.-
Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 25 ans révolus:	
Jusqu'à 25 ans révolus:	24.40.-
<b>D Travailleur semi-qualifié (serrurier, isoleur-tôlier, magasinier, mécanicien):</b>	
Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 30 ans révolus:	28.30.-
Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 25 ans révolus:	25.30.-
Jusqu'à 25 ans révolus:	23.30.-
<b>E Manœuvre:</b>	
Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 30 ans révolus:	26.80.-
Dès le début de l'année pendant laquelle le travailleur a 25 ans révolus:	24.50.-
Jusqu'à 25 ans révolus:	22.30.-

### Art. 3 Assurance maladie

1. L'employeur prend en charge les primes définies à l'art. 47.1 CCT à raison de 50% au moins.
2. **L'employeur prend en charge la prime définie à l'art. 47.3 al. 4 CCT à raison de 50% au moins.**

### Art. 4 Retraite anticipée (art. 59 CCT)

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en pour-cent du salaire AVS.
3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âge. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa préretraite professionnelle.
4. Si la cotisation d'une institution de préretraite particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse RETAVAL (1.70%), il ne peut pas être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL (0.85%) sur le salaire du travailleur.

### Art. 5 Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente convention fait partie intégrante de la convention collective de travail (CCT) de la tuyauterie industrielle du Canton du Valais du 12 janvier 2010.

### Art. 6 Durée

1. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai prévu (art. 6 al. 1), elle est reconduite tacitement d'année en année.
3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention sur les salaires soit convenue entre les parties.

### Art. 7 Résiliation

1. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention, avec effet pour toutes les autres associations au moins trois mois avant le 31 décembre de chaque année.
2. L'association résiliant la présente convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation des propositions de modifications.

Les parties contractantes:

Pour l'Association de la tuyauterie industrielle du canton du Valais (ATIV)

M. Chapusot Franck, M. Murisier Dominique

Pour le syndicat SYNA

M. Tscherrig Johann, M. Eyholzer Leo

Pour les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV)

M. Quinodoz André, M. Zufferey Bertrand, M. Vejvara Pierre

---