

► ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGES (AVEC)



Convention collective de travail réglant les conditions de travail et de salaires dans les entreprises de carrelages du canton du Valais (CCT)

Rappel de certains principes fondamentaux et
autres informations 2018

Aux entreprises de carrelage et Revêtements du canton du Valais

Sion, janvier 2018

Principales nouveautés et modifications intervenues au 1^{er} janvier 2018

Bien Chers Membres,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous informons que le comité, au vu de la situation économique actuelle, des perspectives conjoncturelles (réserves de travail), de la concurrence toujours plus vive des entreprises hors-canton et étrangères, des augmentations des charges sociales importantes à court terme (assurance-maladie perte de gain, LPP et Retabat), du niveau actuel des salaires octroyés dans le secteur du carrelage, nettement supérieur à nos homologues romands, a renoncé à mener des négociations salariales avec les syndicats. Ces derniers ont été informés par lettre du 11 décembre 2017. Par ailleurs, les syndicats revendiquaient des hausses totalement en inadéquation avec la situation actuelle du marché spécifique à notre branche.

Dès lors, les salaires minimaux 2018 sont maintenus au niveau de l'année 2017. Aucune augmentation des salaires n'est à accorder aux travailleurs dès le 1^{er} janvier 2018.

Pour le surplus, les éléments forts de cette année sont évidemment l'annulation de l'extension de la CCT Retabat par le Conseil Fédéral, laquelle a généré et générera de grosses préoccupations, des inquiétudes et questions de la part des entreprises et des assurés, la lutte contre le travail au noir, qui devient essentielle et le maintien pour le Valais, du système LAMal (loi fédérale sur l'assurance-maladie) dans le cadre de l'assurance-maladie perte de gain, thèmes également développés plus loin dans cette circulaire.

Nous profitons, comme de coutume, de vous rappeler certaines prescriptions importantes qui résultent de la Convention collective pour les entreprises de carrelages (CCT 2016-2018), étendue jusqu'au 31 décembre 2018 et disponible sur notre site internet www.carreursvalais.ch/Documentation/CCT_2016-2018. La CCT 2016-2018 fera l'objet d'une nouvelle négociation dans le courant du 1^{er} semestre 2018. Vous trouverez en annexe le **calendrier de l'horaire de travail 2018**. La liste de prix pour carreurs, le formulaire de réception d'ouvrage et d'avis d'achèvement des travaux sont disponibles gratuitement pour les membres sur le site internet de l'AVEC dans les deux langues. Par ailleurs, n'oubliez pas de consulter régulièrement notre site internet www.carreleurvalais.ch pour obtenir en tout temps de nouvelles informations. Notre secrétariat se tient évidemment à votre disposition en cas de besoin.

Le présent fascicule d'information ne devrait être adressé qu'aux membres AVEC qui versent des cotisations et qui ont droit à cette prestation. Cependant, pour une situation saine du marché et voulant prévenir plutôt que guérir, nous l'adressons également aux non-membres, lesquels sont évidemment invités à réfléchir à une éventuelle adhésion à notre organisation. En ce sens, un formulaire d'affiliation est remis aux intéressés. En effet, une association ne peut défendre avec succès les intérêts d'une branche au niveau politique, économique et social que si elle est forte. Sa force, ce sont ses membres qui lui procurent crédibilité et soutien. **Néanmoins, afin de démontrer la volonté sans équivoque du comité de privilégier les membres, ces derniers reçoivent nouvellement un aide-mémoire, format carte de crédit (ce mémento retranscrivant les dispositions fondamentales de la CCT est remis en annexe) ainsi qu'une brochure sur la solution de branche pour carreleurs SB55.**

I. NOUVEAUTÉS 2018

1. CCT et augmentations salariales

1.1 CCT (2016-2018)

La Convention collective de travail (CCT 2016-2018) est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016. La CCT est donc étendue (de force obligatoire) jusqu'au 31 décembre 2018. Elle fera l'objet d'une nouvelle négociation au 1^{er} trimestre 2018.

1.2 Augmentation des salaires réels

Aucune augmentation de salaire n'est octroyée aux travailleurs pour l'année 2018.

1.3 Augmentation des salaires de base (salaires minimaux)

Les salaires de base demeurent également inchangés aux tarifs suivants dès le 1^{er} janvier 2018 :

Catégorie	Salaire minimum 2018 Fr./h
Carreleur qualifié	31.55
Jeune travailleur pendant la 1 ^{ère} année qui suit l'apprentissage	26.05
Jeune travailleur pendant la 2 ^{ème} année qui suit l'apprentissage	28.35
Travailleur avec connaissances professionnelles sans CFC avec 4 ans dans la branche	27.05
Mancœuvre	24.40

Les Partenaires sociaux valaisans ont analysé la pertinence du maintien ou non du salaire mensuel, peu utilisé au sein des entreprises de carrelages. Afin d'assurer une concordance entre les salaires horaires et mensuels et dans le but de favoriser l'application par les entreprises du salaire constant, dont les principes vous sont rappelés au point 4.3 de la présente circulaire (page 13), ils ont décidé de **supprimer le salaire mensuel**. Celui-ci est dorénavant obtenu en multipliant le salaire horaire par 181,5 heures (horaire 176 h + ¼ de pause matinal).

Remarques :

Les salaires du personnel commercial ne sont pas soumis aux dispositions du contrat collectif. Comme relevé précédemment, **nous vous indiquons que le salaire mensuel est obtenu en multipliant le salaire horaire par 181,5 heures (horaire 176 h + ¼ de pause matinal)**.

Il n'est pas superflu de rappeler que dite augmentation est due même si vous avez licencié vos travailleurs en fin d'année. En effet, si vous les réengagez dès que le climat devient plus clément ou le carnet de commandes plus rempli, l'on considère juridiquement que les rapports de travail n'ont pas été complètement rompus et que les augmentations sont dues. Il en est de même pour les travailleurs engagés sur la base d'un contrat de durée déterminée.

1.4 Travail du samedi avec supplément de 25%

En cas de travail du samedi, l'employeur peut compenser en temps les heures travaillées, moyennant une **majoration de 25%** au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante ou à la fin des rapports de travail si cette dernière arrive avant l'échéance décrite ci-avant. Possibilité est également donnée de payer ces heures avec un supplément de 25% au terme du mois durant lequel elles ont été réalisées. Nous vous conseillons de conserver ces heures pour compenser par exemple les ponts ou les interruptions hivernales. **Le travail du samedi reste soumis à autorisation. Dans des cas justifiés, on peut travailler pendant les jours chômés. L'entreprise doit déposer une demande motivée à la commission paritaire (rue de l'Avenir 11, 1951 Sion, fax 027 327 32 81 ou mail : dvocat@ave-wbv.ch) au plus tard à 12.00 h le jour précédent l'objet de la demande.** Pour le surplus, la Loi fédérale sur le travail demeure réservée. En l'absence de motivation, un refus sera systématiquement décrété. Les partenaires sociaux ont édicté des directives afin d'assurer une unité dans toutes les parties du canton. En substance, **l'amende en cas d'infraction** à dite disposition est de Fr. 500.- par travailleur au minimum, auxquels s'ajoutent des frais de contrôle et de procédure. En cas de récidive, le chiffre est doublé au minimum. Ces montants se veulent dissuasifs.

1.5 Pont officiels et calendrier officiel

Il est décidé d'accorder 3 ponts (jours chômés) aux travailleurs qui sont fixés en début d'année par la commission paritaire. Le travail durant les ponts officiels est également soumis à autorisation (sans supplément de 25 %) de la commission paritaire. Nous vous rappelons que les ponts n'ont rien à voir avec les vacances. Ce sont des jours chômés déclarés comme tels par les partenaires sociaux lors de l'élaboration du **calendrier que vous trouverez en annexe à la présente circulaire**. Les ponts ne sont pas rémunérés car compris dans l'horaire de travail, c'est-à-dire que les heures perdues sont rattrapées sur les autres jours pendant l'année. Les heures perdues sont comprises dans l'horaire et reprises sur tous les jours (au total 2112 heures). Le texte de l'art. 16 de la CCT est le suivant : « ***On ne travaille pas le dimanche, les jours fériés cantonaux et les jours chômés décrétés par la commission paritaire ainsi que les samedis. La commission paritaire fixe quels sont les jours chômés en début d'année et en informe les employeurs et les travailleurs*** ».

1.6 Indemnités pour les absences justifiées

1 jour supplémentaire en cas de naissance d'un enfant du travailleur et à accorder, à savoir 3 au lieu de 2 jours.

2. Registre du temps de travail

Les contrôles effectués par la commission paritaire (CPP) ont démontré que certaines entreprises ne rédigeaient pas de rapports journaliers et que les travailleurs, ou le contremaître, transmettaient à la fin du mois le nombre total d'heures effectuées.

C'est ainsi qu'un article spécifique a été introduit dans la CCT, qui exige de tenir à jour un registre du temps de travail de chaque travailleur par l'établissement de **rapports journaliers** contenant au minimum les indications suivantes :

- le nom des chantiers et leur localisation,
- le nombre d'heures effectuées,
- le temps de déplacement.

Les partenaires sociaux ont constaté que, malgré l'information reçue, certaines entreprises n'établissaient toujours pas ces rapports, ce qui est contraire aux dispositions de la Loi fédérale sur le travail et la CCT.

La CPP a décidé qu'elle amenderait les entreprises qui ne rempliraient pas ces obligations. En effet, sans journalières, le contrôle devient irréalisable, ce qui laisse supposer une volonté de dissimuler certains éléments. Dès lors, afin d'assurer une égalité de traitement, il convient de dissuader les contrevenantes. Par ailleurs, il n'est jamais superflu de répéter qu'en l'absence de tels documents, les heures relevées sur un carnet par les travailleurs seront déterminantes en cas de litige et faute de pouvoir prouver le contraire.

C'est pourquoi, nous rappelons à nos membres qu'un formulaire type est à leur disposition sur le site Internet <http://www.carreleurvalais.ch>, rubrique « Avec News ». Un exemplaire vous est également remis en annexe.

3. Caisses sociales

Par mesure de simplification, le salaire AVS sert de base pour le calcul des cotisations **de l'ensemble des caisses sociales**, y compris la perte de gain maladie, sous déduction des éventuelles APG puisque, selon la loi fédérale, celles-ci ne sont soumises qu'aux seules cotisations AVS-AI-APG-AC.

Pour la CPCV et la RETABAT, le salaire AVS est limité au maximum LAA [CHF 148'200 en 2018]. Pour la perte de gain maladie et la contribution professionnelle, le salaire du jeune de moins de 18 ans est également soumis.

Pour définir quelle rémunération fait partie du salaire déterminant AVS, merci de vous référer au mémento 2.01 de l'AVS [chapitres 10 et 11] <https://www.ahv-iv.ch/p/2.01f>.

Tous nos règlements ainsi que les formulaires pour toutes demandes de prestations sont disponibles sur le site www.ave-wbv.ch.

3.1. Assurance perte de gain pour cause de maladie

Généralités

La CCT valaisanne du carrelage exige un contrat selon la LAMal (loi fédérale sur l'assurance-maladie). De ce fait, des contrats LCA (loi fédérale sur le contrat d'assurance) prévoyant des dispositions LAMal sont illicites. Ainsi, seules les assurances dite *sociales* et reconnues comme telles par l'OFAS (Office fédéral des assurances sociales), peuvent proposer des contrats.

RAPPEL !

► Cette assurance doit inclure **une couverture de 120 jours pour les travailleurs au chômage**. Si cette dernière ne devait avoir été formalisée dans le contrat, cette lacune devrait être comblée par l'employeur, et ce même s'il n'a plus de relations contractuelles avec son travailleur.

Répartition de l'augmentation du taux pour la perte de gain au 1^{er} janvier 2018

La hausse des prestations paraît malheureusement endémique et ce malgré une conjoncture encore relativement stable, ce qui ne manque pas de nous interpeller. Afin d'utiliser au mieux le fonds de stabilisation et pouvoir y conserver une réserve, les Partenaires sociaux ont été contraints de **relever de 0.9 %** le taux de l'assurance-maladie perte de gain pour un délai de carence d'un jour.

Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2018, la prime totale correspond à 5 %, dont 3.8 % à charge des employeurs et 1.2 % à charge des travailleurs. Récapitulatif pour l'année 2018 :

Délai d'attente	Part Travailleur	Part Employeur	Prime totale
1 jour	1.20 %	3.80 %	5.00 %
14 jours	1.20 %	2.10 %	3.30 %

► **NB. Le contrat collectif n'offre pas le produit à 30 jours.**

ATTENTION !

► La prime à charge du travailleur correspond impérativement à la prime pour un délai de carence d'un jour.

► Exception :

Si l'employeur contracte une assurance perte de gain avec un délai de carence supérieur, le taux à charge du travailleur est de 1.2 % **pour autant que ce dernier ne soit pas supérieur au 50 % de la prime totale**. Comme relevé, cette modification qui peut paraître discutable est rendue obligatoire en vertu d'arrêts du Tribunal fédéral que nous devons de suivre.

► Exemple :

Si le taux pour un paiement différé des indemnités journalières à 30 jours devait s'élever à 1.5%, la retenue sur salaire du travailleur ne pourrait être que de 0.75 %.

3.2 CAFIB – Allocations familiales

Le taux de contribution des employeurs est maintenu à 3.6 % pour l'année 2018. Le taux à charge de l'employé/e est fixé par la loi cantonale à 0.3%. De par la loi fédérale, les indépendants ont également l'obligation de s'affilier et de cotiser auprès d'une caisse d'allocations familiales dès le 1^{er} janvier 2013.

Prime globale	3.9 %
Taux pour les travailleurs	0.3 %
Taux pour les employeurs	3.6 %

Les prestations restent également inchangées :

<u>Prestations</u>	<u>* CHF/jour</u>	<u>CHF/mois</u>
Allocation familiale 2 premiers enfants [jusqu'à 16 ans **]	9.50	285.00
Allocation familiale dès 3 ^e enfant [jusqu'à 16 ans **]	12.83	385.00
Allocation de formation professionnelle 2 premiers enfants [de 16 à 25 ans]	14.50	435.00
Allocation de formation professionnelle dès 3 ^e enfant [de 16 à 25 ans]	17.83	535.00
Allocation de naissance, d'accueil et de décès		2'000.00
Allocation de naissance multiple		3'000.00

* En cas d'engagement en cours de mois

**Jusqu'à 20 ans révolus si enfant en incapacité de travail

Rappel

Si le conjoint exerce également une activité lucrative, le droit prioritaire appartient au conjoint allocataire qui a le salaire le plus élevé.

Il n'y a plus d'allocation partielle, sauf en cas d'engagement en cours de mois. L'allocation est calculée sur le nombre de jours (samedis, dimanches et jours fériés compris). L'allocation journalière correspond à 1/30 de l'allocation mensuelle.

L'allocation de formation professionnelle n'est pas due pour les mois durant lesquels l'apprenti ou l'étudiant perçoit un salaire de plus de CHF 2'350. Toutefois, la CAFIB continue de favoriser les apprentissages du secteur du carrelage, pour lesquels le plafonnement précité n'est pas appliqué. Par ailleurs, même si la formation professionnelle débute avant l'âge de 16 ans, elle donne droit à l'allocation complémentaire.

En cas d'interruption de travail indépendante de la volonté du travailleur – maladie, accident ou autres – le droit aux allocations est maintenu dès la cessation du versement du salaire pendant le mois en cours et les 3 mois suivants. Des dispositions sont convenues pour les cas en cours.

Afin d'éviter les doubles versements d'allocations familiales, les dates d'entrée et de départ doivent être annoncées systématiquement dans un délai maximum de 10 jours ouvrables dès la prise de connaissance (en particulier en période de chômage).

Lors de l'engagement ou du réengagement d'une personne, une attestation de radiation de la dernière caisse ayant payé les allocations familiales doit être jointe à la demande de prestations, accompagnée de tous les documents usuels. Si la famille est domiciliée à l'étranger, les actes de mariage et de naissance, ainsi que le formulaire E411 devront également être transmis chaque année. Lorsque les deux parents sont salariés mais ne sont pas mariés, l'allocation familiale est versée à la mère, sauf si un contrat de partenariat a été conclu devant la Chambre pupillaire. Si la mère n'est pas salariée, le droit revient au père.

3.3. CPPV – Prévoyance professionnelle

Contrairement aux dispositions de la LPP, l'affiliation est obligatoire dès le 1^{er} jour de travail et dès le 1^{er} CHF versé (pas de déduction de coordination).

Les taux de contribution, tout comme les prestations, restent inchangés en 2018 :

	<i>A charge employé/e</i>	<i>A charge employeur</i>	<i>Prime totale</i>
<u>Primes (s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200)</u>			
Salarié/es 18 – 24 ans (1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans)	1.25 %	1.25 %	2.50 %
Salarié/es dès 25 ans (1 ^{er} janvier qui suit les 24 ans)	5.75 %	5.75 %	11.50 %
Option possible pour l'épargne supplémentaire [plan cadre]			max 9.00 %

Prestations de retraite

Rente de retraite (en % de l'avoir vieillesse)	7.00 %
Rente d'enfant de retraité (en % de la rente de retraite)	20.00 %

Prestations risques invalidité et décès

Rente d'invalidité (en % du salaire assuré)	25.00 %
Rente d'enfant d'invalidé (en % du salaire assuré)	5.00 %
Rente de veuf/ve (en % du salaire assuré)	15.00 %
Rente d'orphelin (en % du salaire assuré)	5.00 %

Bonifications d'épargne

18 – 24 ans	0.00 %
25 – 34 ans	5.00 %
35 – 44 ans	7.10 %
45 – 54 ans	10.70 %
55 – 65 ans	12.80 %

La CPCV réalise une nouvelle fois un exercice des plus positifs. En effet, le taux de couverture calculé au 30 septembre 2017 s'élève à 115.2 % malgré de nouvelles dispositions tendant à le faire diminuer, soit un taux technique abaissé à 2.25 %.

Forts de ces résultats et voulant que le tiers cotisant, à savoir les résultats sur la fortune, bénéficie aux assurés, le taux d'intérêt servi sur les cotisations a été augmenté de 0.5 % par rapport au taux minimum légal pour s'élever à 1.5 %.

3.4. RETABAT – Retraite anticipée

Les Partenaires sociaux ont pris acte de la décision du Conseil Fédéral de supprimer l'extension de la CCT RETABAT, décision critiquée sur un point uniquement, à savoir que le Conseil d'Etat aurait dû nommer un organe indépendant pour corroborer les conclusions des différents experts de la Caisse, seul apte à garantir une parfaite neutralité vis-à-vis de nos actuaire et autorités de surveillance.

De nouvelles dispositions ont été prises afin d'assurer la pérennité de la Fondation et son adéquation avec l'Institution FAR. **Le projet n'est pas remis en question.** Preuve en est que les Partenaires sociaux ont signé une nouvelle CCT portant jusqu'en 2023. Toutefois, une solidarité commune doit être maintenue afin d'éviter non seulement des pertes financières pour la caisse mais également des réductions de rentes des travailleurs, pour des questions qui seraient uniquement d'humeur et non fondamentales. Suite à de nouvelles expertises actuarielles et tenant compte d'une diminution de la masse salariale de plus de 4 % sur deux ans, les Partenaires sociaux se sont vus contraints d'adapter une nouvelle fois la CCT de retraite anticipée.

Cette adaptation se veut, notamment, être une uniformisation avec FAR, afin d'éviter des arithmies au niveau des mesures sociales qui ne sont pas synchronisées avec celles de dite fondation et qui provoquent toujours de fortes discussions. Ainsi, le taux de cotisation a été porté à 7 %, conformément à ce que prévoit la convention suisse. Tenant compte toutefois des résultats et également du fait que les entreprises suisses se sont vu imposer le taux de 7 % depuis le 1^{er} juillet 2016 et que le différentiel est de 1 %, il a été décidé d'augmenter la cotisation valaisanne de 0.5 % au titre d'assainissement. Les rentes demeurent inchangées tant au niveau de leur durée que des montants. Les Partenaires sociaux ont cependant demandé au Conseil de Fondation d'appliquer strictement la CCT, à savoir que la demi-rente ne peut plus être cumulée sur une période avec une activité à 100 %.

Les nouvelles dispositions entreront en vigueur dès leur extension décrétée, afin d'assurer une égalité de traitement entre tous les intervenants. Le principe même de la retraite anticipée se base sur la solidarité, à l'instar de l'AVS.

Au niveau de vos contrats avec des maisons de location de services, nous vous conseillons de bien vérifier si ces dernières continuent d'appliquer la CCT RETABAT. Dans le cas contraire, de l'inciter, par un avenant, à le faire. En effet, toutes cotisations non versées par ces entités devront être compensées par les entreprises elles-mêmes.

Pour 2018, les taux de contribution et les prestations demeurent donc les suivants, et ce jusqu'à la déclaration d'extension de la CCT par le Conseil d'Etat :

	<i>A charge</i>	<i>A charge</i>	<i>Prime</i>
<u>Primes (s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200) employé/e</u>	<u>employé/e</u>	<u>employeur</u>	<u>totale</u>
Salarié/es dès 18 ans [1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans]	1.50 %	4.50 %	6.00 %

Prestations de retraite anticipée

Rente complète (en % du salaire convenu moyen des 3 dernières années)	65.00 %
Rente complète maximale	CHF 5'000.00 ou 80.00 %
Réduction par année manquante (10 premières années sur 20 nécessaires)	- 5.00 %
Réduction par année manquante (10 dernières années)	- 10.00 %
Bonification d'épargne LPP	max. 11.50 %

Pour le personnel soumis à la CCT Retabat, le droit aux prestations débute à 60 ans pour les hommes ou à 59 ans pour les femmes.

Cependant, durant la période d'assainissement allant du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018, les prestations de la première année, entre 60 et 61 ans [entre 59 et 60 ans pour les femmes], sont réduites de 50 %. Le droit est mensuel et non annuel. Autrement dit, l'activité possible correspond à 50 %, mais il n'est pas possible de travailler 6 mois à 100 % et ensuite de bénéficier d'une rente complète à 100 % pour les 6 autres mois. Au-delà de cette première année de prestations réduites, les rentes partielles sont également possibles. Cette solution permet de maintenir un certain taux d'activité – ce qui peut être attrayant pour des personnes en pleine santé – tout en assurant une meilleure rémunération et un rythme de travail moins soutenu. L'activité partielle déployée est soumise à cotisation.

Les revenus accessoires touchés pendant plus de 3 ans avant le début de la rente transitoire de retraite anticipée peuvent être maintenus dans la même proportion qu'auparavant, sans diminution des prestations octroyées.

Par contre, une activité supplémentaire, qu'elle soit dans le secteur du carrelage ou non, peut être déployée pour un revenu maximum de CHF 6'000 par année, sans diminution de la rente.

Les propriétaires de sociétés morales, qui continueraient leur activité en percevant une rémunération sous une autre forme que du salaire – dividendes par exemple – doivent déclarer ces montants qui sont considérés comme un revenu supplémentaire. Les bénéficiaires de rentes doivent déposer le relevé de leur compte individuel AVS afin que lesdits revenus accessoires puissent être vérifiés. **Tout dépassement des limites tolérées entraîne une réduction des prestations. Outre la restitution des prestations indues, les sanctions possibles en cas de violation des dispositions iront de l'avertissement à l'amende. En principe, l'amende correspond à 1.5x le montant perçu indûment.**

3.5. Fonds paritaire et fonds de formation cantonal

Suite à l'introduction de la loi cantonale en faveur de la formation professionnelle en 2005, les employeurs doivent payer une cotisation pour financer principalement les cours interentreprises. Actuellement, le taux est de 1 ‰.

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

Par contre, pour les autres collaborateurs, la cotisation sera portée à 1 ‰. Il s'agit de toutes les personnes salariées et déclarées à la CAFIB ou auprès d'un autre organisme. En résumé, les employeurs sont tenus de verser une contribution patronale s'élevant à 3 ‰ de la masse salariale des travailleurs soumis à la CCT et 1 ‰ pour les autres collaborateurs.

Les entreprises reçoivent 2 factures : l'une avec mention *carte patronale* et l'autre spécifiant *fonds cantonal de la formation*. Ce procédé assure à notre sens une meilleure transparence. Les travailleurs soumis à la CCT doivent payer une contribution professionnelle correspondant à 1% de leur salaire. Le débiteur de cette retenue est l'employeur. Il doit donc la déduire du salaire et la verser auprès du Fonds paritaire du secteur principal de la construction.

3.6. Indemnité forfaitaire aux entreprises formatrices d'apprentis carreleurs

Nous vous rappelons que le comité de Gestion du Fonds paritaire, afin d'encourager les employeurs à former des jeunes, alloue **automatiquement au mois de décembre** une indemnité de **Fr. 2'500.-** aux entreprises de carrelages (**membres de l'AVEC et en ordre avec le paiement des caisses sociales**) dont les apprentis ont obtenu leur certificat de capacité (CFC).

4. Rappel de certains principes fondamentaux de la CCT

4.1. Apprentis

Nous vous rappelons que **les apprentis sont assujettis à la CCT et à la contribution professionnelle**. Néanmoins, les salaires sont de la compétence exclusive de l'Association Valaisanne des Entreprises de carrelages (AVEC).

Les tarifs à appliquer sur le plan valaisan pour les apprentis carreleurs sont les suivants :

1^{ère} année d'apprentissage = Fr. 4.50/h

2^{ème} année d'apprentissage = Fr. 5.50/h

3^{ème} année d'apprentissage = Fr. 6.50/h

4.2. Dérogation au salaire minimum

L'article 17 CCT prévoit que lorsque la qualification et le rendement d'un travailleur est insuffisant, son salaire peut être fixé, par une convention individuelle écrite, au-dessous du salaire convenu dans l'avenant. **L'employeur remettra un double de cette convention individuelle, dans les 8 jours, à la commission paritaire professionnelle pour approbation.** S'il y a lieu, cette commission procédera à un contrôle du travail de l'ouvrier et ordonnera de supprimer ou de modifier la convention individuelle.

4.3. Horaire de travail

La flexibilité de notre horaire de travail recueille l'unanimité et il ne semble pas que des abus aient été constatés à ce jour. Nous vous en félicitons, car ce système n'a pas été remis en cause par les représentants des travailleurs. C'est pourquoi, il est impératif de démontrer dans la pratique que ce dernier est favorable tant pour les employeurs par la liberté qu'il octroie, que pour les travailleurs qui devraient soit ne pas être licenciés, soit plus tardivement.

Cela étant, nous nous permettons, tout comme l'an passé, de vous retranscrire les éléments essentiels de cette solution :

4.3.1 Horaire hebdomadaire

L'horaire hebdomadaire est de **40,5 heures en moyenne annuelle, pauses payées, avec limite maximale hebdomadaire d'heures variables de 8,25 heures**. Le total des heures annuelles déterminant est de 2'112 heures (365 j : 7 = 52,14 semaines x 40,5).

4.3.2 Heures variables

Pour rappel, les heures variables correspondent aux dépassements ou diminutions des heures prévues selon l'horaire hebdomadaire de travail (40,5 heures) **mais au maximum 48 heures 3/4**. Ce chiffre peut surprendre. En fait, il s'agit des heures effectives de travail (en conséquence sans les pauses). Pauses comprises, la limite est de 50 heures par semaine.

Les heures variables sont en fait des heures supplémentaires pour lesquelles aucun supplément n'est dû. En d'autres termes, si l'horaire est de 40,5 heures par semaine, vous pouvez convertir en heures variables **uniquement 9 heures ½ (pauses comprises évidemment)**. Dès les 50 heures atteintes, vous tombez dans la législation de la Loi sur le Travail.

Les heures dépassant 50 sont appelées *temps supplémentaire* et ne sauraient être converties en heures variables.

Ces heures variables ne sont possibles que du lundi au vendredi. **Le travail du samedi, comme auparavant, reste interdit**. Sous certaines conditions restrictives seulement (dangers ou risques de dégâts), il est possible d'obtenir des dérogations. Les demandes doivent être adressées **au plus tard à 12h00** au secrétariat de la Commission paritaire (rue de l'Avenir 11, 1951 Sion, fax : 027/327 32 81 ou mail : **dvocat@ave-wbv.ch**) le jour précédant le travail objet de la requête.

Chaque absence justifiée (maladie, accident, militaire, vacances...) doit être comptabilisée à concurrence de 8,1 heures par jour.

Les heures variables doivent être compensées **au plus tard jusqu'à la fin mars de l'année suivante** par un congé de même durée. Si un compte positif d'heures variables devait subsister à cette date, un supplément de salaire de 25 % devrait alors être octroyé.

4.3.3 Restrictions – Conditions

Pour bénéficier de cette flexibilisation, les employeurs doivent respecter les conditions suivantes :

a) Salaire constant

Le travailleur doit obtenir un salaire constant dès 181 heures mensuelles atteintes, pauses comprises (2112/12 + 5 h). Les heures qui dépassent 181 sont à comptabiliser dans un compte spécial et ne doivent point être indemnisées. Si les heures effectuées sont inférieures à 181, le travailleur a droit au paiement du salaire constant. Les heures en moins sont à comptabiliser dans le compte *heures variables* en négatif. Au fil de l'année, il devrait s'équilibrer. Si ce modèle n'est pas appliqué, toutes les heures qui dépassent 181 seront considérées comme heures supplémentaires et devront être indemnisées avec un supplément de 25 %.

b) Fin des rapports de travail

Au moment où les rapports de travail cessent, le compte d'heures variables doit être à zéro. S'il est inférieur, vous ne pourrez les déduire à votre employé. En effet, vous êtes tenus de lui fournir du travail conformément à la Convention. Si tel n'est pas le cas, vous êtes fautifs, plus précisément *en demeure*. Dans le cas où un solde positif subsisterait, dit solde sera considéré comme *heures supplémentaires* qui devront être indemnisées à 125 %. Autrement dit, à la fin des rapports de travail, le travailleur doit avoir effectué sur l'ensemble de son activité une moyenne de 40,5 heures de travail, respectivement 41 h $\frac{3}{4}$ pauses comprises.

4.4. Déplacements

Pour l'utilisation par le travailleur d'un véhicule à moteur en propre, d'entente avec l'employeur, l'indemnité est la suivante :

→ automobile	70 cts par km
→ moto	50 cts par km
→ cyclomoteur	35 cts par km

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

4.5. Pauses

Le $\frac{1}{4}$ d'heure de pause matinale, qu'il soit pris sur le chantier ou au café-restaurant, doit être rémunéré au salaire horaire normal.

Exemple : le travailleur débute son activité à 08.00 h pour finir à midi. Il devra être indemnisé pour 4 heures entières de travail et non pas 3 heures $\frac{3}{4}$.

4.6. Repas de midi

Le droit au repas de midi se détermine selon l'éloignement en kilomètres du chantier et non plus en temps de déplacement.

Nous vous rappelons que l'employeur est tenu de veiller à la distribution d'un repas chaud au travailleur dont le chantier se situe à une distance supérieure à 7 km du lieu de travail qui est, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt.

S'il est impossible d'organiser la distribution d'un repas, l'employeur verse une indemnité en espèce de Fr. 18.--. Si le travailleur renonce au repas qui lui est fourni sans justes motifs, aucune indemnité ne lui est due.

Nous tenons à vous signaler que le lieu de travail est, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt. Le lieu de travail doit être déterminé une fois et ne saurait varier selon les circonstances.

4.7. Salaire afférent aux vacances

Le paiement des vacances et jours fériés pour les travailleurs rémunérés à l'heure s'effectue par le versement d'une indemnité forfaitaire calculée sur le salaire horaire. Elle varie selon l'âge du travailleur :

- **16,1 % pour les travailleurs de moins de 20 ans et de plus de 50 ans révolus**
- **14,1 % pour les autres.**

Il ressort des contrôles d'entreprises que bon nombre d'entre elles paient cette indemnité mensuellement, avec le salaire. Ce procédé est contestable.

En effet, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou autres avantages. Selon la jurisprudence, cette disposition prohibe en particulier les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises, mais compris dans le salaire global.

L'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est toutefois admissible dans des situations particulières (du temps partiel à un travail très irrégulier, travail intérimaire). Encore faut-il que le contrat de travail et les décomptes de salaires mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances.

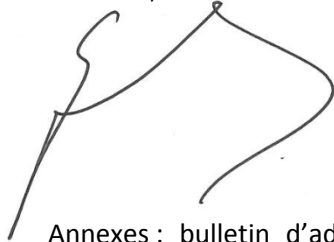
Ces trois conditions doivent normalement être remplies pour que soit admise l'indemnisation, chaque mois, de la part des vacances. Toutefois, le tribunal a ouvert une brèche en indiquant que la prétention du travailleur sera rejetée si l'employeur parvient à démontrer que l'employé - en faisant preuve de l'attention que l'on est en droit d'attendre de lui tant au moment de la conclusion du contrat que lors de la réception de chaque décompte de salaire - connaissait ou devait connaître le supplément relatif à la rémunération des vacances. Il s'agit d'un cas d'application du principe de la bonne foi objective.

Cela étant et pour éviter tout désagrément, nous ne saurions trop vous conseiller de provisionner le salaire afférent aux vacances et de le verser uniquement lors de la prise effective de ces dernières. En effet, dans le cas contraire et en vertu de la jurisprudence fédérale, vous pourriez être amenés à payer deux fois les vacances à vos travailleurs.

En vous souhaitant bonne réception de la présente ainsi qu'une année riche en projets de toutes sortes, nous vous prions de croire, Bien Chers Membres, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGES (AVEC)

Gérard BORNET
Secrétaire patronal



Annexes: bulletin d'adhésion AVEC + formulaire « *rapport journalier* » + calendrier 2018 + memento CCT format carte crédit (uniquement pour membres) et documentation sur la solution de branche pour carreleurs SB55



ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGES

DEMANDE D'ADMISSION

L'entreprise soussignée (**patron en possession du CFC de carreleur et inscrit au Registre du commerce**), après avoir pris connaissance des statuts et règlement, demande son admission à l'Association Valaisanne des Entreprises de Carrelages (AVEC).

Raison sociale
Nom et Prénom :

Domicile :

Adresse exacte :

No de téléphone :

Adresse électronique :

Lieu et date :

Sceau et signatures des personnes engageant valablement l'entreprise :

.....

.....

