

# CCT du carrelage du canton du Valais



## Principales nouveautés et modifications 2019



## Modifications intervenues au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Bien Chers Membres,  
Mesdames, Messieurs,

Après 3 séances de négociations, les Partenaires sociaux valaisans sont enfin parvenus à un accord le 7 mars 2019 sur une **nouvelle CCT pour une durée de 3 ans**, soit jusqu'au 31 décembre 2021. C'est une bonne nouvelle !

Ainsi, les entreprises suisses, étrangères, membres, non-membres et, dans une moindre mesure, les maisons de location de services, devront appliquer les mêmes dispositions, assurer les mêmes prestations permettant ainsi une saine concurrence teintée d'égalité de traitement.

Le Valais est indépendant pour la retraite anticipée et les dispositions prévues pour la FAR ne s'appliquent donc pas. Pour ce qui est de la RETABAT, l'experte nommée par le Conseil d'Etat a rendu ses conclusions. Elle ne conteste pas la véracité des chiffres produits par la Fondation, ni les analyses qui avaient amené les partenaires sociaux à introduire des dispositions spécifiques destinées à atteindre le taux de couverture imposé. Toutefois, elle critique le tempo trop lent à son avis et remet en cause l'accord patiemment négocié tour à tour entre partenaires, puis avec l'autorité de surveillance des fondations et, finalement, l'Etat du Valais et le SECO - ce dernier prévoyait des mesures lissées dans le temps pour assurer une cohésion et une symétrie des sacrifices entre générations. Au vu du rapport, il semble clair que les mesures d'assainissement seront plus conséquentes, passant irrémédiablement par des augmentations de cotisations plus marquées.

**La nouvelle CCT ne comporte qu'une seule modification** en relation avec l'indemnisation du **repas de midi**, à savoir que les employeurs doivent accorder principalement un repas chaud à leurs travailleurs et qu'à défaut, et exceptionnellement, une indemnité de **19 francs** pourra être accordée. Les démarches en vue de l'obtention de la force obligatoire sont en cours auprès du SECO. Vous trouverez également en annexe **l'horaire de travail 2019**.

Vous retrouverez dans les pages suivantes, et selon la coutume, toutes les nouveautés en matière de salaires, horaire, assurances sociales et autres, de même qu'un chapitre sur les principes fondamentaux ayant une influence importante dans vos relations avec vos collaborateurs et pour votre organisation interne.

*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, nous l'adressons également aux non-membres, lesquels sont évidemment invités à réfléchir à une **éventuelle adhésion** à notre organisation. 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 un aide-mémoire, format carte de crédit (ce mémento retranscrivant les dispositions fondamentales de la CCT est remis en annexe).*

# I. NOUVEAUTES 2019



## 1. Salaires

### 1.1 Nouvelle CCT et augmentations salariales

La nouvelle Convention collective de travail (CCT 2019-2021) entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elle a été signée par les Partenaires sociaux en date du 7 mars 2019. Les démarches en vue de l'obtention de la force obligatoire sont en cours auprès du SECO.

**Les salaires minimums sont relevés de Fr. 0.25 par heure pour les carreleurs qualifiés (CFC) et de Fr. 0.20 pour toutes les autres catégories dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les salaires réels sont augmentés dans la même proportion.**

Les représentants syndicaux demandaient au début des négociations une augmentation des salaires réels de 1,8% pour chaque travailleur. Ils souhaitaient pour toute la durée de la CCT l'indexation automatique de la grille des salaires minimums conventionnels à l'IPC en cas d'augmentation du renchérissement. Dans la mesure où l'inflation dépasserait les 1,5%, les salaires minimums seraient à nouveau négociés entre les Partenaires sociaux. D'autres aménagements de la CCT étaient également requis par la partie syndicale (repas de midi, indemnités pour les absences justifiées, délai de congé pour collaborateurs dès 55 ans) sur lesquels le comité n'est pas entré en matière mise à part l'indemnité pour le repas de midi.

## 1.2 Augmentation des salaires réels

Les carreleurs qualifiés (CFC) tombant dans le champ d'application de la CCT ont droit, **dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019** (01.01.2019), à une augmentation générale de salaire de **Fr. 0.25 par heure**.

Les ouvriers qualifiés 1 an ou 2 ans après apprentissage, les manœuvres avec 4 ans d'expérience sans CFC et les manœuvres ont droit, **dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019** (01.01.2019) à une augmentation générale de salaire de **Fr. 0.20 par heure**.

Votre Association, soucieuse de promouvoir l'attrait de la formation, s'est toujours battue contre des augmentations uniformes des différentes classes de salaire. En effet, les augmentations sont toujours basées sur le tarif du carreleur qualifié. Dès lors, si le même montant est alloué à tous, certaines catégories de travailleurs recevraient en pourcentage une augmentation sensiblement plus élevée. De ce fait, l'écart entre le salaire d'une personne ayant suivi la filière normale d'apprentissage et celui d'un non-qualifié diminuerait.

## 1.3 Augmentation des salaires de base (minimums)

**Les salaires de base sont augmentés dans la même proportion** que relevée au point 1.2. En effet, il est indispensable de maintenir l'écart en pour-cent entre le salaire du manœuvre et du carreleur qualifié afin de revaloriser le CFC.

Dès lors, les salaires minimums sont fixés comme suit **dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019** :

Catégorie	Carreleur qualifié (CFC)	Jeune travailleur pendant la 1 <sup>ère</sup> année qui suit l'apprentissage	Jeune travailleur pendant la 2 <sup>e</sup> année qui suit l'apprentissage	Travailleur avec connaissances professionnelles sans CFC avec 4 ans dans la branche	Manœuvre
Heure	31.80	26.25	28.55	27.25	24.60

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 3.3.3 de la présente circulaire (page 14), 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](mailto: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. 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. 19.--**. 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.

#### **1.7. Registre du temps de travail**

Les contrôles effectués par la commission professionnelle 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.

## II. CAISSES SOCIALES





## 2. 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 2019]. 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, nous nous permettons de vous renvoyer au mémento 2.01 de l'AVS [chapitres 10 et 11] que vous trouverez à l'adresse suivante : <https://www.ahv-iv.ch/p/2.01.f>

Tous nos règlements ainsi que les formulaires pour toutes demandes de prestations sont disponibles sur le site [www.ave-wbv.ch](http://www.ave-wbv.ch).

### 2.1 Assurance perte de gain pour cause de maladie

Les Partenaires sociaux valaisans ont jugé opportun de maintenir une **couverture selon la LAMal (loi fédérale sur l'assurance-maladie)**. En effet, les dispositions LAMal demeurent d'une part toujours plus favorables pour nos travailleurs ; d'autre part, aucune opposition notable de la part de membres ne nous est parvenue [ce n'est par contre pas le cas des assureurs privés] et, enfin, les économies possibles selon les renseignements pris sont tout sauf significatives.

Fort des résultats 2018, lesquels contre toute prévision se sont révélés positifs, il a été possible de diminuer les cotisations de 0.3 %. Les hausses ou diminutions sont réparties à concurrence de 2/3 cette année en faveur des employeurs et d'1/3 en faveur des travailleurs.

Dès le 1er janvier 2019, la prime totale pour un délai de carence d'un jour s'élève à 4.7 % dont 3.6 % à charge des employeurs et 1.1 % à charge des travailleurs.

La prime à charge du travailleur correspond impérativement à la prime pour un délai de carence d'un jour mais au maximum au 50 % de la prime effective.

Primes [s/salaire AVS]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es y compris jeune/s de moins de 18 ans			
Délai d'attente 1 jour	1.10 %	3.6 %	4.7 %
Délai d'attente 14 jours	1.10 %	1.9 %	3.0 %

### 2.2 CAFIB | Allocations familiales

#### Primes

Le taux de contribution des employeurs est abaissé à 3.4 % pour l'année 2019. 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<sup>er</sup> janvier 2013.

Primes [s/salaire AVS]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es dès 18 ans [1 <sup>er</sup> janvier qui suit les 17 ans]	0.30 %	3.40 %	3.70 %

## Prestations

Les prestations restent également inchangées et sont les suivantes :

<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 <sup>e</sup> 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 <sup>e</sup> 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*

## Droit à l'allocation

En cas d'activité commune des conjoints, le droit est attribué au conjoint allocataire qui a le salaire le plus élevé. Lorsque les deux parents sont salariés mais ne sont pas mariés, l'allocation familiale est versée à la mère, sauf si un contrat de partenariat a été conclu devant la Chambre pupillaire. Si la mère n'est pas salariée, le droit revient au père.

## Allocation partielle

L'allocation partielle disparaît, sauf en cas d'engagement en cours de mois. En ce cas, elle est calculée sur le nombre de jours (samedis, dimanches et jours fériés compris). L'allocation journalière correspond à 1/30 de l'allocation mensuelle, et ce quel que soit le mois sous revue [31 jours ou moins si février].

## Allocation de formation professionnelle

Conformément à la législation, l'allocation de formation professionnelle n'est pas due pour les mois durant lesquels l'apprenti ou l'étudiant perçoit un salaire de plus de CHF 2'350, ce qui serait le cas pour les apprentis maçons de 3<sup>ème</sup> année. Toutefois, soucieuse de favoriser les apprentissages du secteur principal de la construction, la CAFIB n'applique pas ce plafonnement. Par ailleurs, même si la formation professionnelle débute avant l'âge de 16 ans, elle donne droit à l'allocation complémentaire.

## Maintien du droit

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

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

## Devoirs administratifs

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.



## 2.3 CPCV | Prévoyance professionnelle

### Affiliation

Conformément à la Convention collective en faveur de la prévoyance professionnelle [CPPV] et en dérogation aux dispositions de la loi fédérale [LPP], l'affiliation est obligatoire dès le 1<sup>er</sup> jour de travail et dès le 1<sup>er</sup> franc versé.

Il n'existe pas de déduction de coordination et, corollairement, c'est le salaire AVS maximum LAA qui est déterminant pour le calcul des prestations.

### Primes

Les taux de contribution, tout comme les prestations, restent inchangés en 2019:

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

### Prestations

#### 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'invalidité [en % du salaire assuré]	5.00 %
Rente de veuf/ve [en % du salaire assuré]	15.00 %
Rente d'orphelin [en % du salaire assuré]	5.00 %

#### Bonifications d'épargne

18 – 24 ans [seule la cotisation <i>risque</i> est perçue]	0.00 %
25 – 34 ans	5.00 %
35 – 44 ans	7.10 %
45 – 54 ans	10.70 %
55 – 65 ans	12.80 %

Malgré l'évolution de la caisse [espérance de vie en constante augmentation], des modifications exigées par l'autorité de surveillance [diminution du taux technique], des recommandations de nos experts et une année boursière chaotique, le maintien d'un taux de conversion supérieur à la législation fédérale [0.2%], la CPCV peut se targuer d'un résultat solide.

Les mesures introduites et la prudence résolue du Conseil de fondation visent à éviter au plus près les fortes fluctuations. En effet, le degré de couverture calculé au 30 septembre 2018 s'élève à 113 %.

## 2.4 RETABAT | Retraite anticipée

Les modifications souhaitées par les Partenaires sociaux et validées par les experts et autorités de surveillance n'ont pu être introduites puisque, suite à l'arrêt du Tribunal fédéral, le Conseil d'Etat se devait de faire contrôler l'exactitude de nos chiffres et hypothèses par un expert neutre.

Faute d'extension, la Fondation s'est retrouvée en face de quelques entités cherchant un potentiel bénéfice immédiat au détriment d'un système reconnu de tous et par tous. Toutefois, l'immense majorité des entreprises, mais également de maisons de location de services, ont poursuivi de plein gré leur pleine et entière collaboration avec la fondation RETABAT. Qu'elles en soient dûment remerciées.

Au vu des conclusions de l'experte et des dispositions du Conseil d'Etat sur une potentielle extension, dont nous n'avons eu connaissance qu'une semaine avant Noël, les mesures d'assainissement seront plus conséquentes, tant pour les travailleurs que pour les entreprises. Des discussions sont actuellement menées pour obtenir le plus rapidement possible une extension permettant d'assurer une totale sécurité juridique et une sérénité au sein de l'Institution.

La Fondation a cependant, comme le prévoit la CCT éponyme, décidé d'appliquer la demi-rente de façon stricte. Ainsi, le travailleur ne pourra plus concentrer son activité à 100% sur 6 mois par exemple mais devra avoir une activité mensuelle de 50% soumise à cotisation. Dans le cas contraire, sa rente sera diminuée à due concurrence.

Cette application rendra plus difficile, voire exclura l'introduction d'un temps partiel. Mais, une nouvelle fois, ce sont des mesures transitoires devant conduire à l'amélioration de l'assise financière de RETABAT. De même, le but originel de la retraite anticipée de 2001 était de permettre aux travailleurs usés d'avoir une fin de carrière digne. L'idée n'était pas d'une retraite généralisée. Les prestations à l'époque étaient bien moindres, puisque la rente maximale se montait à Fr. 3'500.- pour une période de 1,5 an.

#### ► Conseil

Nous ne pouvons que vous mettre en garde contre d'éventuels arrangements qui ne correspondraient pas à la réalité des faits. Les conséquences peuvent être lourdes, tant civilement que pénalement.

Pour 2019, 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 :

#### Cotisation

<u>Primes [s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200]</u>	<u>A charge employé/e</u>	<u>A charge employeur</u>	<u>Prime totale</u>
Salarié/es dès 18 ans [1 <sup>er</sup> janvier qui suit les 17 ans]	2 %	5.75 %	7.75 %

#### Prestations

##### 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 %

#### Début du droit

Pour le personnel soumis à la CCT Retabat, le droit aux prestations débute à 60 ans pour les hommes ou à 59 ans pour les femmes. Il est toutefois réduit de moitié pour la première année de rente possible, soit de la soixantième à la 61<sup>e</sup> année.

## Revenus accessoires

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 principal de la construction ou non, peut être déployée pour un revenu maximum de Fr. 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.

## 2.5 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.

## 2.6 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).

## III. RAPPEL DE CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX



### 3. Rappel de certains principes fondamentaux de la CCT

#### 3.1 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 carrelage (AVEC).

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

- 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage = Fr. 4.50/h
- 2<sup>ème</sup> année d'apprentissage = Fr. 5.50/h
- 3<sup>ème</sup> année d'apprentissage = Fr. 6.50/h

### 3.2 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 (CPP) 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.

### 3.3 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 :

#### 3.3.1 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).

#### 3.3.2 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.

### 3.3.3 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 pouvez 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.

### 3.4 Déplacements

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).

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.

### 3.5 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  $\frac{3}{4}$ .

### 3.6 Travail de nuit

La période s'étalant de 20h00 à 23h00 s'intitule *travail du soir*. Elle ne nécessite aucune autorisation. Seule une consultation des travailleurs suffit. Avec l'accord express des travailleurs, il est possible de prolonger le travail du soir jusqu'à 24h00. Le travail de nuit débute par conséquent à 23h00 pour se terminer à 06h00.

Cela étant, 3 hypothèses peuvent se réaliser :

1. Le travail de nuit est occasionnel (moins de 25 nuits par année civile), le travailleur a droit à un supplément en argent de 50%.
2. Le travail de nuit dure au moins 25 nuits contre toute attente. Le travailleur a droit à un supplément en temps de 10% dès la 25<sup>e</sup> nuit. Pour les 25 premières, il a droit à un supplément en argent de 50 %.
3. Le travail de nuit est prévu initialement pour au moins 25 nuits. Le travailleur a droit, dès la 1<sup>ère</sup> nuit, à 10 % de supplément en temps.

### 3.7 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.

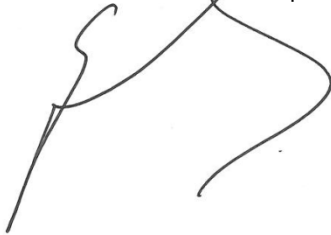
Ces trois conditions doivent normalement être remplies pour que soit admise l'indemnisation, chaque mois, de la part des vacances. Toutefois, le tribunal a ouvert une brèche en indiquant que la prétention du travailleur sera rejetée si l'employeur parvient à démontrer que l'employé - en faisant preuve 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.

Mars 2019

**AVEC | Association Valaisanne des Entreprises de carrelage**

Gérard Bornet, Secrétaire patronal



Annexes : bulletin d'adhésion AVEC + formulaire « *rapport journalier* » + calendrier 2019 + memento CCT format carte crédit (uniquement pour membres)



Verband Walliser Plattenleger-  
Unternehmungen (VWPU)

Case postale 62 - 1951 Sion

F +41 27 327 32 81

[www.plattenlegerwallis.ch](http://www.plattenlegerwallis.ch)



## ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGE

### 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 carrelage (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 :

.....

.....



ENTREPRISE DE CARRELAGE DU CANTON DU VALAIS / **HORAIRE 2019** / PARTENAIRES SOCIAUX VALAISANS (AVE, SCIV, UNIA, SYNA)

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	2019
1	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	Dimanche	1
2	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	2
3	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	3
4	7.50	8.00	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	8.00	8.00	4
5	Samedi	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	5
6	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	8.00	8.00	6
7	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	9.00	9.00	9.00	8.00	Samedi	7
8	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	7.50	Dimanche	8
9	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	9
10	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	10
11	7.50	8.00	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	8.00	8.00	11
12	Samedi	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	12
13	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	8.00	8.00	13
14	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	9.00	9.00	9.00	8.00	Samedi	14
15	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.00	Dimanche	15
16	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	16
17	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	17
18	7.50	8.00	8.00	7.50	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	8.00	8.00	18
19	Samedi	8.00	8.00	PONT	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	19
20	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	8.00	8.00	20
21	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	PONT	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	Samedi	21
22	8.00	7.50	7.50	PONT	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.00	Dimanche	22
23	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	23
24	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	24
25	7.50	8.00	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	8.00	8.00	25
26	Samedi	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	26
27	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	8.00	8.00	27
28	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	Samedi	28
29	8.00	8.00	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.00	Dimanche	29
30	8.00	8.00	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	30
31	8.00	8.00	Dimanche	8.00	8.50	Samedi	9.00	Samedi	8.00	9.00	8.00	8.00	31
Heures y.c. Vac + J.F	182.00	158.00	165.50	158.00	204.50	169.50	205.00	195.50	187.00	205.00	168.50	176.00	2 174.50
Heures - Jours fériés	174.00	158.00	157.50	158.00	195.50	160.50	205.00	177.50	187.00	205.00	159.50	168.00	62.50
Jours travaillés	22	20	20	20	22	18	23	20	21	23	20	21	250
<b>Jours Fériés</b>													
Janvier	01 Mardi		Nouvel An										2 174.50
Mars	19 Mardi		St-Joseph										62.50
Mai	30 Jeudi		Ascension										2 112.00
Juin	20 Jeudi		Fête Dieu										202.5 / 243
Août	01 Jeudi		Fête nationale										69.00
	15 Jeudi		Assomption										1840,5/1800
Novembre	01 Vendredi		La Toussaint										
Décembre	25 Mercredi		Noël										
<p>Heures de travail effectuées: 250 jours x 0.25 h.</p> <p>A déduire pauses: 2 112.00</p> <p>Total Heures: 202.5 / 243</p> <p>A déduire Vacances (5 semaines 202.5 ou 6 semaines 243): 69.00</p> <p>A déduire Jours Fériés: 1840,5/1800</p> <p><b>Total Heures dues par les travailleurs: 1840,5/1800</b></p> <p><b>Le total des heures prévues pour chaque mois doit être respecté; par contre, la répartition à l'intérieur du mois peut être modifiée.</b></p>													
<p>Heures de travail effectuées: 250 jours x 0.25 h.</p> <p>A déduire pauses: 2 112.00</p> <p>Total Heures: 202.5 / 243</p> <p>A déduire Vacances (5 semaines 202.5 ou 6 semaines 243): 69.00</p> <p>A déduire Jours Fériés: 1840,5/1800</p> <p><b>Total Heures dues par les travailleurs: 1840,5/1800</b></p> <p><b>Le total des heures prévues pour chaque mois doit être respecté; par contre, la répartition à l'intérieur du mois peut être modifiée.</b></p>													
<p>Les travailleurs ont droit à 2 semaines de vacances consécutives entre le 1er mai et le 30 septembre.</p>													
<p>Janvier 2019</p>													