

CCT du carrelage du canton du Valais



Principales nouveautés et modifications 2022
Rappel de certains principes fondamentaux et
autres informations



Modifications intervenues au 1^{er} janvier 2022

Bien Chers Membres,
Chères Entreprises,

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, du niveau des salaires actuels, a renoncé à mener des négociations salariales avec les syndicats.

En outre, les démarches rendues nécessaires en raison de la pandémie, ont eu un coût que vous n'avez pu répercuter sur la majorité de vos clients. Dès lors, il n'était pas opportun de procéder à une augmentation, nos salaires étant toujours indéniablement parmi les plus généreux. Les syndicats ont été informés par lettre du 20 décembre 2021 du comité. Ces derniers revendiquaient des hausses des salaires minimaux et réels de 2 % mais au minimum de Fr. 100.- par travailleur en inadéquation avec la situation actuelle délicate liée à la pandémie du COVID-19.

Dès lors, les salaires minimaux 2022 sont maintenus au niveau de l'année 2021. Aucune augmentation des salaires n'est à accorder aux travailleurs dès le 1^{er} janvier 2022.

S'agissant de la répartition de la diminution de 0,3% du taux de cotisations pour l'assurance-maladie perte de gain au 1^{er} janvier 2022, nous appliquons les dispositions de l'art. 31 CCT, al. 7 qui prévoit une répartition à raison de 66,66% en faveur des employeurs, respectivement 33,33% pour les travailleurs. Dès le 1^{er} janvier 2022, les nouveaux taux de cotisations pour l'assurance-maladie pour le secteur du carrelage s'élèveront donc à

- **délai d'attente 1 jour** 1,23% à charge des travailleurs 3,87% à charge des employeurs
- **délai d'attente 14 jours** 1,23% à charge des travailleurs 1,87% à charge des employeurs

pour une prime totale de 5,1% (délai d'attente 1 jour) ou 3,1% (délai d'attente 14 jours).

La Convention collective de travail réglant les conditions de travail et de salaires dans les entreprises de carrelages du canton du Valais (CCT 2019-2022) reste étendue **jusqu'au 31 décembre 2022**. Elle fera l'objet d'une nouvelle négociation au 2^{ème} semestre de cette année.

Vous retrouverez aux pages suivantes certaines dispositions arrêtées au préalable ou applicables dès le 1^{er} janvier 2022. Comme de coutume, nous joignons en annexe l'aide-mémoire, format carte de crédit (document réservé aux membres) ainsi que le calendrier de l'horaire de travail, déterminant pour les entreprises qui n'auraient pas déposé leur horaire propre dans les délais auprès du secrétariat de la Commission paritaire.

Nous profitons de l'occasion pour adresser à toutes et à tous nos meilleurs vœux pour la nouvelle année et demeurons bien entendu toujours à votre disposition pour toute question qui pourrait survenir.

Veillez croire, Bien Chers Membres, Chères Entreprises, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

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 2022

1. Salaires

1.1 Augmentations salariales

Aucune augmentation officielle n'est octroyée aux travailleurs pour l'année 2022, et les salaires de base, inchangés, sont les suivants :

Catégorie	Carreleur qualifié (CFC)	Jeune travailleur pendant la 1 ^{ère} année qui suit l'apprentissage	Jeune travailleur pendant la 2 ^e année qui suit l'apprentissage	Travailleur avec connaissances professionnelles sans CFC avec 4 ans dans la branche	Manœuvre
Heure	32.00	26.45	28.75	27.45	24.80

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 17), 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.

1.2 Assurance maladie perte de gain

Répartition de la diminution du taux pour la perte de gain au 1er janvier 2022

Le taux de l'assurance maladie perte de gain pour un délai de carence d'un jour a pu être abaissé de 0.3 %. En application à l'article 31, al. 7 de la CCT cantonale, dite diminution est attribuée en 2022 à raison de 1/3 en faveur des travailleurs et 2/3 en faveur des employeurs.

Ainsi, dès le 1er janvier 2022, la prime totale correspond à 5.1 %, dont

- ▶ 3.87 % à charge des employeurs
- ▶ 1.23 % à charge des travailleurs

1.3 Congé paternité

Dès le 1er janvier 2021, les jeunes pères exerçant une activité lucrative ont droit à 10 jours de congé payé. Ce congé peut être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il est financé par les cotisations aux APG des employés et employeurs. Les nouvelles dispositions concernant le congé paternité remplacent la réglementation de la CCT concernant la naissance d'un enfant.

1.4 Congé de prise en charge (art. 329h et 329i CO)

Outre le congé paternité, un congé de prise en charge indemnisé est introduit au 1er janvier 2021 dans le Code des obligations. Ce congé permet aux employés de pouvoir s'occuper d'un membre de la famille ou d'un partenaire malade ou accidenté. Le congé est de trois jours maximum par cas et ne peut pas dépasser dix jours par année. Par ailleurs, la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches entre en vigueur. Dès le 1er juillet 2021, cette nouvelle loi permettra aux parents exerçant une activité lucrative de prendre un congé indemnisé de 14 semaines pour s'occuper d'un enfant gravement malade ou accidenté. Ce congé peut être pris dans les 18 mois en bloc ou en jours isolés ; il est indemnisé par l'APG.

1.5 Travail du samedi avec supplément de 25 % - demandes de dérogation

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 sur la plateforme dédiée à cet effet au plus tard à 12.00 h le jour précédent l'objet de la demande.**

En effet, afin de le rendre encore plus convivial, un lien vers la **plateforme** www.travaildusamedi.ch (un mode d'emploi est disponible auprès du secrétariat sxarepe@ave-wbv.ch) a été activé sur notre portail. Dès lors, par un simple clic sur l'onglet correspondant, il est désormais possible d'accéder directement au site dédié pour y déposer vos demandes de dérogation pour le **travail du samedi et/ou lors de ponts officiels** :



Pour le surplus, la Loi fédérale sur le travail demeure réservée. En l'absence de motivation, un refus sera systématiquement décrété. Nous vous rappelons que 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.

1.6 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 ».*

1.7 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.

1.8 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.



1.9 Travail au noir

L'article 10 CCT est extrêmement restrictif en matière d'exécution, par un travailleur sous contrat, de travaux pour des tiers. Tous sont prohibés, et ce même si l'employeur le tolère.

La Commission paritaire estime pertinente cette disposition. En effet, l'activité déployée durant la semaine, hélas encore de manière saisonnière et fort soutenue durant la bonne période, nécessite un repos hebdomadaire qui soit pleinement utilisé par les travailleurs pour éviter des accidents, des maladies.... Forte de ces constatations, elle ne peut accepter que ces derniers exercent leur talent durant ces périodes que sont le samedi et le dimanche, les ponts, le soir.... Par ailleurs, les prestations offertes dans la branche sont optimales et ne nécessitent pas de compléments.

C'est pourquoi, elle a revu sa jurisprudence en 2018, tant en matière d'autorisation que de sanctions. Ainsi, sont désormais uniquement autorisés les travaux pour les parents en ligne directe, frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs. Les autres parents sont exclus de cette exception.

Pour ce qui est des sanctions, un travailleur surpris à œuvrer pour un tiers se verra infliger de manière générale, et sauf circonstances exceptionnelles, une amende de Fr. 600.- assortie de Fr. 100.- au minimum de frais de procédure. Nous vous prions de bien vouloir informer vos collaborateurs de ces dispositions.

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 gérées par l'AVE**, y compris la perte de gain maladie malgré des indications différentes de la SSE.

Pour la CPCV et la RETABAT, le salaire AVS est limité au maximum LAA [CHF 148'200 en 2022]. Pour la perte de gain maladie, le salaire AVS est limité au maximum prévu par les CGA de nos assureurs partenaires [CHF 300'000 en 2022]. Le salaire du jeune de moins de 18 ans, pas soumis à l'AVS, est néanmoins soumis à la perte de gain maladie et à la contribution professionnelle.

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 notre site www.ave-wbv.ch.

2.1 Assurance perte de gain pour cause de maladie

Dès le 1er janvier 2022, la prime totale pour un délai de carence d'un jour a été fixée à 5.10 %, dont 3.87 % à charge de l'employeur et 1.23 % à charge des travailleurs.

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	1.23 %	3.87 %	5.10 %
Délai d'attente 14 jours	1.23 %	1.87 %	3.10 %

La CCT permet un contrat perte de gain prévoyant un délai de carence de 30 jours au maximum. Le contrat collectif géré par l'AVE ne l'offre pas. Toutefois, dans une juste et pertinente pesée des intérêts, les deux délais de 1 et 14 jours permettent, selon le comité, d'assurer au mieux l'essentiel de nos entreprises qui comportent en moyenne moins de 20 assurés. L'opportunité de l'introduction d'un délai de carence à 30 jours n'est pas définitivement écartée.

2.2 CAFIB | Allocations familiales

Primes

Le taux de contribution des employeurs ne subit aucune modification pour l'année 2022, et ce quelle que soit la date d'entrée en vigueur des modifications de la LALAFam qui prévoient notamment des augmentations pour les allocations familiales et pour les allocations de formation, en principe dès le 1er janvier 2023. Le taux à charge de l'employé/e est fixé par la loi cantonale, pour 2022 à 0.3 %.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, demeure en suspens la décision de la CCI-Vs de lancer ou non un référendum contre la réforme du Parlement.

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 1er janvier 2013.

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

Prestations

Les prestations restent également inchangées et sont les suivantes :

Prestations	* CHF/jour	CHF/mois
Allocation familiale 2 premiers enfants [jusqu'à 16 ans révolus **]	9.50	285.00
Allocation familiale dès 3 ^e enfant [jusqu'à 16 ans révolus **]	12.83	385.00
Allocation de formation professionnelle 2 premiers enfants [de 16 à 25 ans rév.]	14.50	435.00
Allocation de formation professionnelle dès 3 ^e enfant [de 16 à 25 ans révolus]	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 2'390, ce qui serait le cas pour les apprentis maçons de 3^{ème} 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).

Obligations administratives

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^{er} jour de travail et dès le 1^{er} 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 cotisations et des prestations.

La réforme des prestations complémentaires AVS-AI impacte les institutions de prévoyance, puisqu'elles doivent, depuis le 1^{er} janvier 2021, offrir aux assurés licenciés de plus de 58 ans (55 ans pour la CPCV) la possibilité de maintenir leur prévoyance professionnelle, à choix pour le risque décès et invalidité uniquement ou également pour l'épargne vieillesse. En conséquence, vous devez à l'avenir impérativement informer la Caisse dans les 30 jours en cas de résiliation d'un contrat de travail pour vos travailleurs de plus de 55 ans. Pour plus de renseignements à ce sujet, vous pouvez consulter l'article 47 du règlement CPCV.

Primes

Les taux de contribution restent inchangés en 2022 :

	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Primes [s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200]			
Salarié/es 18 – 24 ans [dès le 1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans]	1.25 %	1.25 %	2.50 %
Salarié/es dès 25 ans [dès le 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

Prestations de retraite

Rente de retraite [en % de l'avoir vieillesse]	6.80 %
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 %

Taux de couverture

La stratégie de prudence dans les placements suivie par le Conseil de fondation CPCV est particulièrement payante lorsque les marchés subissent des fortes fluctuations à la baisse. Elle permet également de profiter de belles opportunités lorsque ceux-ci retrouvent leur verve. La pandémie, qui avait provoqué une forte volatilité des marchés boursiers en 2020, n'affecte plus, ou moins, les économies mondiales. En Suisse, la croissance demeure bonne, épargnée par les incertitudes sanitaires. Ceci a un effet positif sur nos comptes et nous permet d'afficher un solide degré de couverture, proche des 124 % à fin novembre 2021, en forte progression par rapport aux 119.3 % de fin 2020.

Taux de conversion

En raison de l'augmentation de l'espérance de vie, continue depuis de nombreuses années, le Conseil de fondation avait dû se résoudre à abaisser le taux de conversion de 7 à 6.80 % à partir du 1^{er} janvier 2021. Pour mémoire, ce taux sert à convertir l'avoir vieillesse en rente de retraite. Il n'est dès lors pas déterminant pour l'assuré qui préfère bénéficier de sa prestation sous forme de capital. Malgré cette baisse, la CPCV fait néanmoins profiter à ses rentiers de prestations de retraite supérieures à la moyenne, puisque ce taux de conversion est appliqué à l'entier de l'avoir vieillesse, contrairement à la majorité des autres institutions de prévoyance qui ne l'appliquent que sur la part obligatoire, la part surobligatoire étant convertie à des taux nettement inférieurs.

Taux d'intérêt crédité sur l'avoir vieillesse

Lorsque les performances réalisées par la Caisse sur les marchés financiers le permettent, la CPCV tient à en faire bénéficier ses assurés. Afin d'inscrire ce principe sur la durée, le Conseil de fondation suit des critères stricts, définis à l'avance, qui se basent sur la performance et la capacité financière de la Caisse. Ainsi, au cours de ces sept dernières années, la CPCV a octroyé à quatre reprises un intérêt supplémentaire au minimum LPP. Pour 2021, la Caisse devrait également pouvoir le faire.



2.4 RETABAT | Retraite anticipée

Cotisation

Primes [s/salaire AVS, limité au max. LAA CHF 148'200]	A charge employé/e	A charge employeur	Prime totale
Salarié/es dès 18 ans [dès le 1 ^{er} janvier qui suit les 17 ans]	2.50 %	6,50 %	9.00 %

Prestations

Prestations de retraite anticipée

Rente complète [en % du salaire convenu moyen des 3 dernières années]	65.00 %
Rente complète maximale (déplafonnée en cas d'ajournement)	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. 8 %
Ajournement du droit aux prestations 12 mois/24 mois	+ 8%/+ 16%

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^e année.

Abolition de la ½ rente stricte

Après analyse, les Partenaires sociaux ont décidé de faire preuve de flexibilité. A cet effet, les travailleurs ont désormais droit à un capital correspondant à la demi-rente. Ils peuvent ainsi moduler leur activité selon les possibilités qui leur sont offertes. Toutefois, les limites correspondant au salaire déterminant la rente et le montant maximal des revenus accessoires demeurent réservées.

Ajournement du droit aux prestations

Il n'est pas inutile de rappeler que le plan de prestations offre dorénavant aux nouveaux bénéficiaires la possibilité d'améliorer le montant de leur rente de retraite anticipée en choisissant de retarder leur retraite de 12 ou 24 mois. Ainsi, le travailleur optant pour un report de 12 mois verra sa rente augmenter de 8%, respectivement de 16% pour 24 mois.

Revenus accessoires

1. Antérieurs [Ø 3 ans]
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.
2. Nouvelle activité
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 CHF 6'000 par année, sans diminution de la rente.
3. Dividendes
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, fonds cantonaux pour la formation professionnelle initiale et continue

Fonds cantonal pour la formation professionnelle initiale

La loi cantonale en faveur de la formation professionnelle est entrée en vigueur en 2005. Depuis lors, les employeurs doivent payer une cotisation pour financer principalement les cours interentreprises. Pour 2022, le taux est de 1 ‰ à charge de l'employeur.

Fonds cantonal pour la formation continue des adultes

Suite à l'introduction par la Confédération en 2014 de la Loi fédérale sur la formation continue, le Parlement valaisan, sur proposition du Gouvernement, a pris la décision de créer un fonds cantonal spécial et dédié à la formation continue, afin de pouvoir réaliser les objectifs en la matière. Pour 2022, une cotisation de 0.01 ‰ à charge des travailleurs a été arrêtée.

Travailleurs soumis à la CCT

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

Travailleurs non soumis à la CCT

Par contre, pour les travailleurs non soumis à la CCT, une cotisation de 1.01 ‰ sera facturée par l'intermédiaire du Fonds paritaire, sur la base des salaires déclarés à la CAFIB. La part à charge de l'employeur s'élève à 1 ‰ et celle à charge des travailleurs à 0.01 ‰. Les employeurs peuvent donc retenir le 0.01 ‰ à la charge de cette catégorie d'employés, ce qui représente des sommes dérisoires. En effet, pour un salaire annuel de CHF 70'000.- c'est un montant de 70 centimes qui est imposable. 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) ou Fr. 1'700.- pour leur attestation de formation professionnelle (AFP).

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^{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

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 (ou lors de ponts officiels), 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 sur la plateforme dédiée à cet effet : www.travaildusamedi.ch.

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 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.

3.4 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.

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. Les demandes de dérogation pour le travail du dimanche, de nuit dès 23h00 et des jours fériés sont à adresser au Service de la protection des travailleurs (SPT), rue des Cèdres 5 à Sion (Tél. 027/606 74 00).

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^e 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^{ère} 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, Chères Entreprises, à l'assurance de nos meilleurs sentiments.

Janvier 2022

AVEC | Association Valaisanne des Entreprises de carrelage

Christian Frehner
Président



Gérard Bornet
Secrétaire patronal



Annexes : bulletin d'adhésion AVEC + formulaire « *rapport journalier* » + calendrier 2022 + 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



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 :

.....

.....



Association Valaisanne
des Entreprises de Carrelage

Rapport journalier

Nom _____
Prénom _____

Année _____

Mois _____

No personnel _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Total	Chantier	Visa supérieur
																											Total heures normales travailleurs						
																											Indemnités intempéries						
																											Temps de voyage dépôt-chantier						
																											Indemnités repas (Fr. 18.-)						
																											Frais de déplacement (Fr. 0.70/km)						
																											Absences						
																											Total des heures						

Légende en cas d'absence : F - Jours fériés M - Maladie SM - Service militaire V - Vacances E - Ecole/Cours I - Inspection MG - Mariage N - Naissance
 AI - Absences injustifiées AJ - Absences justifiées D - Décès

ENTREPRISES DE CARRELAGE DU CANTON DU VALAIS / HORAIRE 2022 / PARTENAIRES SOCIAUX VALAISANS (AVEC, SCIV, UNIA, SYNA)

	Janvier	Fevrier	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	2022
1	Samedi 7.50	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.00	1
2	Dimanche 8.00	8.00	8.00	Samedi Dimanche	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	9.00	7.50	2
3	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	3
4	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	4
5	8.00	Samedi Dimanche	Samedi Dimanche	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	5
6	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	6
7	7.50	8.00	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	8.00	7
8	Samedi	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	9.00	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.00	8
9	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	9.00	7.50	9
10	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	10
11	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	11
12	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	12
13	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	13
14	7.50	8.00	8.00	7.50	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	8.00	14
15	Samedi	8.00	8.00	PONT	Dimanche	9.00	8.75	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.00	15
16	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	8.50	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	9.00	7.50	16
17	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	PONT	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	17
18	8.00	7.50	7.50	PONT	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	18
19	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	19
20	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	20
21	7.50	8.00	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	8.00	8.00	21
22	Samedi	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	22
23	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	8.00	7.50	23
24	8.00	8.00	8.00	Dimanche	9.00	8.50	Dimanche	9.00	Samedi	9.00	8.00	Samedi	24
25	8.00	7.50	7.50	8.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	7.50	Dimanche	25
26	8.00	Samedi	Samedi	8.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	26
27	8.00	Dimanche	Dimanche	8.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	8.00	27
28	7.50	8.00	8.00	8.00	Samedi	9.00	9.00	Dimanche	9.00	8.50	8.00	8.00	28
29	Samedi	8.00	8.00	7.50	Dimanche	9.00	8.50	9.00	9.00	Samedi	8.00	8.00	29
30	Dimanche	8.00	8.00	Samedi	9.00	8.50	Samedi	9.00	8.50	Dimanche	8.00	7.50	30
31	8.00	8.00	8.00	8.00	9.00	9.00	Dimanche	9.00	9.00	9.00	Samedi	8.00	31
Heures y.c. Vac + J.F	166.00	158.00	182.00	149.50	196.00	186.50	187.75	205.00	195.50	187.00	188.00	173.50	2174.75
Heures - Jours fériés	166.00	158.00	182.00	149.50	187.00	177.50	187.75	187.00	195.50	187.00	179.00	165.50	2112.00
Jours travaillés	21	20	23	19	21	20	21	21	22	21	21	21	251
Jours Fériés					Ponts				Décompte des heures 2022				
Mai				Avril					Heures de travail effectuées				2174.75
Juin				15 Pont Vendredi-Saint					A déduire pauses				62.75
Aout				18 Lundi de Paques					Total Heures				2112.00
									A déduire Vacances (5 semaines 202.5 ou 6 semaines 243)				202.5 / 243
									A déduire Jours Fériés				52.50
				Jun					Total Heures dues par les travailleurs				1857 / 1816.50
									Le total des heures prévues pour chaque mois doit être respecté.				
									Par contre, la répartition à l'intérieur du mois peut être modifiée.				
									Les demandes de dérogations doivent être adressées à la				
									Commission paritaire avant le 28.02.2022				janvier 2022