

Arrêté

étendant le champ d'application de la convention collective de travail des installateurs-électriciens et des monteurs de lignes du canton du Valais et de son avenant sur les salaires

du 11 mars 2009

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail ;
vu l'article 7, alinéa 2, de ladite loi ;
vu l'article 10 al.1 ch. 10 de la loi d'application du Code civil suisse du 24 mars 1998 concernant la désignation de l'autorité compétente pour la promulgation de la force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail;
vu la requête d'extension présentée par les organisations signataires de la convention collective;
vu la publication de la requête d'extension concernant la convention collective dans le Bulletin officiel du canton du Valais no 47 du 21 novembre 2008, signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce ;
considérant qu'aucune opposition n'a été formulée;
considérant que les conditions de l'article 2 de la loi précitée sont remplies ;
sur la proposition du Département de la Santé, des Affaires sociales et de l'Energie ;

arrête :

Article premier

Le champ d'application de la convention collective de travail des installateurs-électriciens et des monteurs de lignes du canton du Valais et de son avenant sur les salaires est étendu à l'exclusion des clauses en caractère normal dans la publication au Bulletin officiel du canton du Valais.

Art. 2

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

Art. 3

Il s'applique à toutes les entreprises d'installations électriques ayant à leur service les travailleurs classifiés selon l'art. 2 de la convention sur les salaires, à titre stable ou occasionnel, quel que soit le mode de rémunération, aux entreprises d'autres branches ou particuliers qui exécutent pour des tiers, même à titre occasionnel ou accessoire des travaux électriques, à l'exclusion des membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, au personnel administratif, aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle, au personnel technique ainsi qu'aux cadres supérieurs titulaires d'une maîtrise fédérale ou d'un diplôme d'ingénieur ainsi qu'aux titulaires d'un brevet fédéral à condition que ces derniers exercent une fonction dirigeante

Art. 4

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

Art. 5

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

Art. 6

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

Art. 7

Le présent arrêté entre en vigueur dès son approbation par le Département fédéral de l'économie¹ et le premier mai 2009 suivant sa publication au Bulletin officiel, et déploie ses effets jusqu'au 31 mai 2012.

Ainsi arrêté en Conseil d'Etat, à Sion, le 11 mars 2009

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

Le chancelier d'Etat : **Henri v. Roten**

¹Approuvé par le Département fédéral de l'économie, le 22 avril 2009

Le texte de la CCT a paru dans le bulletin officiel No 47 du 21 novembre 2008. Pour l'obtenir, s'adresser à la Commission professionnelle paritaire des électriciens, Bureau des Métiers Av. de Tourbillon 33 1951 Sion ou auprès du Service de protection des travailleurs et des relations du travail, Etat du Valais 1951 Sion.

Convention collective de travail 2008 – 2012 des installateurs-électriciens et des monteurs de lignes du canton du Valais

du 19 novembre 2007

Vu la convention collective nationale du 1er janvier 2005 réglant les conditions de travail dans la profession d'installateur-électricien, la présente convention collective de travail est conclue entre:

L'Association valaisanne des installateurs-électriciens (AVIE)
d'une part, et
Les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)
Le Syndicat UNIA

d'autre part.

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1 But

La convention a pour but de développer en commun les professions d'installateur-électricien, d'électricien de montage et de monteur de lignes, par la réglementation des conditions de travail, le maintien de la paix du travail et une collaboration loyale et durable entre employeurs et travailleurs.

Art. 2 Champ d'application

1. La présente convention collective de travail (ci-après CCT) est valable sur tout le territoire du canton du Valais.
2. Les dispositions de la CCT lient les entreprises d'installations électriques ayant à leur service les travailleurs classifiés selon l'article 2 de la convention sur les salaires, à titre stable ou occasionnel, quel que soit le mode de rémunération.
3. Les dispositions de la CCT concernant le temps de travail, les modalités de rémunération et la retraite anticipée s'appliquent aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire et à leurs travailleurs ainsi qu'aux entreprises étrangères et à leurs travailleurs qui exécutent ou font exécuter des travaux dans le canton du Valais.
4. La CCT et la convention sur les salaires s'appliquent également aux travailleurs occupés sur le territoire du canton du Valais par une entreprise sise hors canton.
5. Les entreprises d'autres branches ou particuliers qui exécutent pour des tiers, même à titre occasionnel ou accessoire, les travaux mentionnés au chiffre 2, sont tenus de respecter la CCT.
6. La CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, au personnel administratif, aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle, au personnel technique ainsi qu'aux cadres supérieurs titulaires d'une maîtrise fédérale ou d'un diplôme d'ingénieur.
7. Elle ne s'applique pas non plus aux titulaires d'un brevet fédéral à condition que ces derniers exercent une fonction dirigeante.

Art. 3 Collaboration entre les parties

1. Les parties s'engagent à travailler en commun au développement des professions désignées à l'article 2 de la convention sur les salaires.
2. A cet effet, elles conviennent en particulier de promouvoir les métiers, de combattre la concurrence déloyale et l'aviilissement des prix, par tous les moyens propres à maintenir des professions saines et productives. De plus, elles s'engagent à collaborer étroitement dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels et à élever le niveau de la capacité professionnelle.
3. D'entente entre les parties, des enquêtes peuvent être faites pour l'établissement d'une statistique commune des salaires. Les employeurs et les travailleurs soumis à la CCT sont tenus de renseigner véridiquement et complètement la commission chargée de l'enquête. Cette commission pourra vérifier les renseignements obtenus ou les faire vérifier.

II. ENGAGEMENT ET RESILIATION

Art. 4 Temps d'essai - Résiliation du contrat de travail

1. Le premier mois après l'engagement est considéré comme temps d'essai. Par accord écrit entre les parties, le délai du temps d'essai des classes 4 et 5 peut être prolongé au maximum jusqu'à deux mois. Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié en tout temps sept jours d'avance pour la fin d'une semaine de travail.
2. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.
3. **Le congé doit être donné par écrit.** A la demande de l'une des parties, il sera motivé.

Art. 5 Non-entrée en service - Abandon d'emploi

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

Art. 6 Restriction au droit de l'employeur de résilier le contrat

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service militaire, un service de protection civile obligatoire ou un service civil à teneur de la législation fédérale ni, pour autant que ce service ait duré plus de onze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
 - b) pendant une incapacité de travail totale résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur et cela durant 90 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service, durant 360 jours de la sixième à la huitième année de service et durant 720 jours à partir de la neuvième année de service;**
 - c) pendant une incapacité de travail totale résultant d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant 90 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 720 jours à partir de la sixième année de service;
 - d) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une travailleuse;
 - e) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que ce délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. L'employeur ne peut pas exiger la prise de vacances pendant le délai de congé si le délai est de moins de trois mois.

Art. 7 Restrictions au droit du travailleur de résilier le contrat

1. Après le temps d'essai, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'article 6 et qu'il incombe audit

- travailleur d'assurer le remplacement.
2. L'article 6, alinéa 2, est applicable par analogie.

III. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR (DEVOIRS GENERAUX)

Art. 8 Obligations et responsabilités de l'employeur

L'employeur est tenu:

- a) de traiter les travailleurs correctement, de les renseigner exactement et clairement sur les travaux à exécuter et de répartir les tâches selon les capacités professionnelles des travailleurs et les fonctions qu'ils occupent dans l'entreprise;
- b) de mettre à temps à disposition des travailleurs, et en bon état, les matériaux, l'outillage et les pièces nécessaires à l'exécution régulière des commandes. L'outillage est fourni aux travailleurs avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clef;
- c) d'accorder aux travailleurs le temps nécessaire au maintien en état du chantier et de l'outillage pendant l'horaire de travail, de remédier le plus tôt possible aux défauts de l'outillage signalés par les travailleurs;
- d) de tenir à disposition une pharmacie pourvue du matériel nécessaire maintenu en bon état;
- e) de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs;
- f) pour toute heure ou fraction d'heure d'absence non autorisée, les employeurs ont le droit d'opérer une réduction de salaire proportionnelle.

Art. 9

1. Obligations et responsabilités du travailleur

Le travailleur est tenu:

- a) d'exécuter les travaux qui lui sont confiés selon les règles professionnelles;
 - b) de remettre en ordre, à ses frais, tous les travaux mal exécutés ou non conformes aux prescriptions, s'il a commis une faute intentionnelle ou une négligence;
 - c) d'avoir soin du matériel, des outils, ainsi que des machines qui lui sont confiés et, s'il y a lieu, d'en annoncer immédiatement les détériorations;
 - d) de se conduire correctement à l'égard de toute personne avec laquelle il entre en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout comportement qui puisse nuire à l'employeur ou provoquer des réclamations;
 - e) de s'abstenir, pour la santé et la sécurité, à la demande de son chef, de fumer et de consommer des boissons alcooliques durant le travail;
 - f) d'avertir immédiatement son chef s'il est empêché de travailler;
 - g) d'observer strictement l'horaire de travail.
2. Sécurité au travail
- a) Le travailleur et l'employeur s'engagent à appliquer toutes les consignes de sécurité dictées par l'Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnels (OPA).
 - b) Le travailleur s'engage à appliquer toutes les consignes de sécurité dictées par l'entreprise.
 - c) Les parties qui n'appliquent pas régulièrement les consignes prévues à l'alinéa 2 s'exposent à des sanctions.

Art. 10 Interdiction du travail clandestin (travail au noir)

1. Il est interdit aux travailleurs d'effectuer des travaux professionnels rémunérés ou non pour le compte de tiers pendant le temps libre et les vacances, dans la mesure où ils lèsent les intérêts de l'employeur.
2. Le travailleur qui enfreint le premier alinéa de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'aurait mis en garde par écrit, un juste motif de renvoi immédiat.
3. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir est puni d'une amende en vertu de l'article 42. L'amende est retenue sur le salaire et son montant est mis à la disposition du fonds paritaire.
4. Un avertissement ou une amende au sens de l'article 42 de la CCT peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir rémunéré.
5. Les contrôles pour déceler le travail au noir sont de la compétence de la Commission professionnelle paritaire qui peut confier ce mandat à l'Inspection cantonale de l'Emploi.

IV. DUREE DU TRAVAIL

Art. 11 Durée du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41 h ½.
2. L'horaire peut être prolongé de 5 heures par semaine sans donner droit à un salaire supplémentaire de 25 % pour autant que la durée hebdomadaire de travail soit respectée en moyenne annuelle.
3. Toutefois, les heures supplémentaires non compensées au 31 décembre seront payées ou compensées par un congé de durée équivalente, avec l'accord du travailleur, dans les 2 mois qui suivent.
4. L'arrivée tardive et tout départ avant l'heure seront déduits.
5. La pause matinale est limitée à un quart d'heure et elle a lieu de 9 heures à 9 heures 15.
6. Cette pause n'est pas payée.
7. Dans des cas de force majeure, la Commission professionnelle paritaire peut autoriser les entreprises à réduire temporairement la durée usuelle du travail journalier, cela sans compensation de salaire. Les demandes dans ce sens doivent être adressées à la commission, par écrit, avec motifs à l'appui, au moins 15 jours à l'avance.

V. VACANCES ET JOURS FERIES PAYES

Art. 12 Vacances

1. Les travailleurs ont droit annuellement aux vacances payées suivantes:
 - Dès 20 ans révolus et jusqu' à 56 ans, le travailleur a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées.
 - Dès le 1er janvier de l'année des 57 ans, le travailleur a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées.

- **Les jeunes travailleurs, jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent 20 ans, ont également droit à 25 jours ouvrables de vacances payées.**
- 2. Les travailleurs occupés dans les entreprises soumises aux Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens sont indemnisés sur la base du barème suivant:
 - **5 semaines de vacances payées = indemnité forfaitaire de 11,30% du salaire correspondant aux heures effectives de travail**
 - **6 semaines de vacances payées = indemnité forfaitaire de 13,85% du salaire correspondant aux heures effectives de travail**
- 3. Pour les travailleurs des autres entreprises, on applique les règles suivantes:
 - a) une semaine de vacances donne droit au salaire correspondant à celui d'une semaine normale de travail;
 - b) si, au cours d'une année de service, le travailleur est empêché de travailler pendant plus de deux mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième pour le troisième mois complet d'absence et les suivants. Les cours de répétition obligatoires ne comptent pas comme interruption;
 - c) les travailleurs entrant dans une entreprise ou la quittant au cours de l'année civile ont droit à des vacances en proportion du temps pendant lequel le contrat de travail a été en vigueur durant l'année civile d'entrée ou de sortie;
 - d) si le travailleur résilie le contrat, il ne peut prendre les vacances auxquelles il a encore droit qu'avec l'assentiment de l'employeur pendant le délai de congé. Si les rapports de service sont résiliés par l'employeur, le travailleur peut prendre pendant le délai de congé les vacances qui lui sont encore dues. Les vacances qui ne peuvent être prises pendant le délai de congé sont indemnisées en espèces.
- 4. En règle générale, les vacances ne sont pas fractionnées et doivent être accordées pendant l'année civile correspondante mais au plus tard au cours de l'année suivante. Pour tous les travailleurs, elles comprennent au moins deux semaines consécutives. Le travailleur doit s'entendre à temps avec l'employeur pour fixer la date des vacances.
- 5. Il est interdit de transformer des jours de chômage en jours de vacances.
- 6. Les jours fériés payés ne comptent pas comme jours de vacances.

Art. 13 Jours fériés payés

1. **Le travailleur a droit au salaire pour chacun des jours fériés ci-après, à moins qu'ils ne tombent sur un samedi ou un dimanche:** Nouvel-An, St-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
2. Les travailleurs occupés dans les entreprises soumises aux Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens ont droit à une indemnité forfaitaire pour les jours fériés égale à 3 % du salaire brut de base (heures effectives).
3. **Pour les travailleurs des autres entreprises, l'indemnité journalière est égale au salaire de 8.3 heures.**

Art. 14 Caisse de vacances et jours fériés

1. En vue d'établir une compensation équitable des indemnités de vacances et jours fériés, il est institué une caisse patronale de vacances et jours fériés, sise à Sion, à laquelle les entreprises du Valais ont l'obligation de décompter.
2. L'employeur verse à cette caisse, chaque mois, une contribution fixée par la caisse et calculée en % sur le salaire brut de base de tous ses travailleurs.
3. Pour le surplus, le règlement de la caisse fixe les modalités d'application des présentes dispositions.
4. Dans les entreprises du Haut-Valais non affiliées aux Caisses de prévoyance sociale des installateurs-électriciens à Sion, les indemnités de vacances et de jours fériés sont versées directement par l'employeur aux travailleurs à la veille de la période de vacances.

Art. 15 Congés non payés

D'entente entre l'employeur et le travailleur, le 1er mai peut être totalement ou partiellement chômé. Les heures de travail perdues sont compensées dans les deux semaines.

VI. CLASSIFICATION DES FONCTIONS, SALAIRES MINIMA, SUPPLEMENTS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Art. 16 Classification des fonctions

Les travailleurs sont répartis selon la classification suivantes

Classe 1: Monteur de ligne (sans apprentissage) et monteur (aide)

Classe 2: Electricien de montage

Classe 3: Installateur-électricien/ monteur-électricien/ spécialiste en télécommunication ou MCR (télématicien)

Classe 4: Monteur spécialisé

Installateur-électricien / monteur-électricien avec CFC et ayant subi avec succès l'examen de monteur spécialisé organisé par l'AVIE ou travailleur qualifié et reconnu comme tel par son employeur.

Deux ans de pratique sont exigés.

Classe 5: Chef de chantier

Monteur spécialisé ayant subi avec succès l'examen de chef de chantier organisé par l'AVIE ou travailleur qualifié et reconnu comme tel par son employeur

Trois ans de pratique sont exigés.

Art. 17 Salaires

1. Le salaire est fixé d'un commun accord avant l'entrée en service.
2. Les parties contractantes adaptent les salaires réels et fixent les salaires minima chaque année. **Ceux-ci font l'objet d'une convention sur les salaires qui fait partie intégrante de la CCT.**
3. Chaque entreprise désigne librement ses travailleurs rétribués au mois.
4. Si pour une raison quelconque, le travailleur ne peut fournir un travail suffisant ou s'il est classé dans une catégorie de salaire ne correspondant pas à ses capacités professionnelles, l'employeur peut demander une dérogation de salaire à la Commission professionnelle paritaire. Il n'est pas permis d'invoquer la CCT pour réduire les salaires supérieurs aux minima qu'elle garantit.
5. Demeurent réservés les cas des travailleurs bénéficiant d'une indemnité journalière ou d'une rente d'une institution d'assurance. Dans un tel cas, le salaire est fixé librement entre l'employeur et le travailleur. Ce salaire fait l'objet d'un accord soumis à la Commission professionnelle paritaire.

Art. 18 Treizième salaire

1. Le travailleur a droit, en fin d'année, à un treizième salaire.
2. Le treizième salaire est égal à 8.33 % du salaire AVS.
3. Le treizième salaire ne donne pas droit à des prestations accessoires de l'employeur ou des caisses sociales. Ces dernières ne perçoivent pas de contributions sur la treizième. Demeurent réservées les dispositions légales et réglementations différentes.
4. Le treizième salaire est versé en décembre ou, au plus tard, avec la dernière paie pro rata temporis.

Art. 19 Heures supplémentaires

1. Le travail du samedi et du dimanche est interdit.
Il ne sera exécuté du travail de nuit, du soir, du samedi, qu'en cas de nécessité urgente et sur annonce à la Commission professionnelle paritaire restreinte, laquelle est compétente pour octroyer l'autorisation. L'article 19 LTR est réservé.
2. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures accomplies entre 6 et 23 heures et prolongeant l'horaire hebdomadaire au-delà de la durée fixée à l'article 11, alinéa 1, de la CCT.
3. Le salaire sera majoré:
 - a) de 25 % pour les heures supplémentaires normales de 6 à 23 heures;
 - b) de 25 % pour le travail du soir accompli un jour ouvrable entre 18 et 23 heures et pour autant que ces heures dépassent l'horaire journalier (8.3 h) ou la durée hebdomadaire (41 h ½) prévue à l'article 11, alinéa 1 de la CCT;
 - c) de 50 % pour le travail de nuit de 23 à 6 heures et le travail du dimanche et jours fériés.

Art. 20 Indemnités de déplacement

1. Le travailleur qui utilise son vélo sur ordre de son employeur reçoit une indemnité de Fr. 16.-- par mois selon entente.
2. Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, utilise son véhicule personnel pour des courses de service a droit à une indemnité de 65 cts par kilomètre, tous frais et toutes assurances étant compris dans cette indemnité forfaitaire. Le travailleur conclura notamment une assurance responsabilité civile à garantie illimitée ainsi qu'une assurance occupants. A la demande de l'employeur, il devra cependant accepter de transporter des travailleurs et du matériel et équiper son véhicule d'un porte-bagages.
3. Si le chantier est situé à plus de 8 km de l'atelier ou du domicile du travailleur, l'employeur paiera à ce dernier une indemnité de Fr. 16.-- pour le repas de midi. Si le travailleur rentre chaque jour d'un chantier éloigné, il lui sera remboursé, outre le repas de midi, les frais de transport. Le temps passé en course est payé au tarif normal de travail.
4. Si le travailleur doit coucher hors de chez lui, l'employeur est tenu de lui payer une chambre et une pension convenables, y compris les dimanches et jours fériés.
5. Le travailleur peut rentrer chez lui tous les deux dimanches aux frais de l'employeur; le temps de retour au chantier est considéré comme temps de travail.
6. Lors de conditions particulières, telles que localités avec prix de pension élevé, stations touristiques, etc., des conventions spéciales demeurent réservées.

Art. 21 Période de paie et de retenue

Le salaire est remis en main propre au travailleur ou versé sur un compte salaire, assorti d'un décompte détaillé, pour le cinquième jour ouvrable du mois suivant au plus tard. Le travailleur est tenu de vérifier si le montant est exact. En cas d'erreur, il s'empresse d'en informer l'employeur ou son représentant.

VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITES POUR ABSENCES JUSTIFIEES

Art. 22 Allocations pour enfants

Tout travailleur soumis à la CCT reçoit les allocations familiales conformément à la loi cantonale en vigueur et aux règlements des caisses.

Art. 23 Absences justifiées

1. Le travailleur a droit à des indemnités journalières correspondant au salaire perdu, selon les normes suivantes:
 - a) deux indemnités à l'occasion de son mariage;
 - b) une indemnité en cas de naissance d'un enfant;
 - c) trois indemnités en cas de décès de son épouse, de son enfant, d'un frère ou d'une sœur, de ses parents ou de ses beaux-parents;
 - d) une indemnité en cas de décès des grands-parents, d'un beau-fils ou d'une belle-fille;
 - e) une demi-indemnité pour une inspection militaire annuelle d'armement et d'équipement, s'il a travaillé le jour de l'inspection. Le travailleur a droit à une indemnité si l'éloignement du lieu de l'inspection ne lui permet pas de se présenter au travail le même jour;
 - f) une indemnité pour le recrutement;
 - g) une indemnité en cas de déménagement une fois par année.
2. L'indemnité journalière est égale au salaire de 8.3 heures.
3. Les indemnités pour absences justifiées sont versées à l'ayant-droit sur présentation d'un justificatif (acte de mariage, acte de naissance, acte de décès, etc.). Ces indemnités sont versées par les caisses sociales reconnues conformément aux règlements de ces caisses.

VIII. ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE, SERVICE CIVIL ET FONCTION PUBLIQUE

Art. 24 Service militaire - Protection civile - Service civil

Accomplissement d'une fonction publique

1. Pour autant que le contrat de travail dure plus de trois mois ou ait été conclu pour plus de trois mois, le travailleur a droit aux allocations suivantes:
 - a) pendant l'école de recrues, en qualité de recrue:
 - célibataire sans obligation légale d'entretien: 50 % du salaire
 - marié ou célibataire avec obligation légale

- d'entretien: 80 % du salaire
- b) pendant les autres périodes de service militaire obligatoire et jusqu'à 30 jours: 100 % du salaire
- c) pendant les autres périodes de service militaire obligatoire de durée plus longue, dès le 31ème jour:
 - célibataire sans obligation légale d'entretien: 50 % du salaire
 - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien: 80 % du salaire
- 2. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
- 3. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures ou jours d'absences qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique. Cette indemnité est versée pour une durée limitée et au maximum pour quatre semaines par année civile de service, déduction faite des jetons de présence et des indemnités que le travailleur peut toucher. Demeurent réservées les obligations plus étendues pouvant incomber à l'employeur en vertu de la loi (article 324a CO).
- 4. Les indemnités précitées sont prises en charge par les caisses sociales reconnues selon les modalités fixées par les règlements desdites caisses.

IX. ASSURANCES

Art. 25 Assurance-accidents

1. Chaque travailleur doit être assuré conformément à la loi fédérale en la matière (LAA).
2. Les primes de l'assurance-accidents non professionnels sont à la charge des travailleurs.
3. **En cas d'accidents ou de maladie professionnelle reconnus par la LAA (SUVA), le travailleur a droit au 80 % du salaire perdu le jour de l'accident et les 2 jours suivants.** Demeurent réservées les dispositions équivalentes ou plus favorables des règlements des caisses sociales définies à l'article 29 de la CCT.

Art. 26 Assurance-maladie

1. **L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance collective, les travailleurs pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.** Avec leur accord, il affine les travailleurs auprès de l'assurance-maladie professionnelle pour l'assurance des soins.
2. **Les conditions de l'assurance de l'indemnité journalière doivent être conformes aux normes énoncées ci-après:**
 - L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité.
 - Pour toutes absences de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical.
 - Les deux premiers jours d'incapacité de travail ne sont pas indemnisés.
 - L'employeur peut conclure une assurance pour perte de gain avec prestations différées de 30 jours. Pendant cette période, il doit verser au travailleur le 80 % du salaire à partir du premier jour.
 - Les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.
 - En cas d'incapacité partielle de travail, une indemnité journalière réduite en conséquence est versée pendant 720 jours. La couverture d'assurance est maintenue pour la couverture résiduelle.
 - Lorsque l'indemnité journalière est réduite par suite d'une surindemnisation, la personne atteinte d'une incapacité de travail a droit à l'équivalent de 720 indemnités journalières complètes. Les délais relatifs à l'octroi des indemnités journalières sont prolongés en fonction de la réduction.
 - L'indemnité journalière correspond au 80 % du salaire brut perdu. Elle est calculée sur la base du salaire horaire moyen réalisé pendant les douze semaines de travail précédant la maladie selon l'horaire normal de travail prévu par la CCT.
 - **Lorsqu'un assuré doit quitter l'assurance collective, il a la possibilité de passer à l'assurance individuelle, dans les 30 jours, à partir de l'information écrite que la caisse lui adresse.**
3. Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalant au paiement du salaire au sens des articles 324a et 324b CO.
4. Les conditions de l'assurance des soins doivent être conformes aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) et comprendre les prestations complémentaires définies dans le règlement prévu sous chiffre 7.
 - Les prestations complémentaires sont également accordées en cas d'accident à titre subsidiaire.
 - Le travailleur qui cesse son activité auprès d'une entreprise affiliée peut rester membre de l'assurance professionnelle tant qu'il touche des prestations d'une assurance sociale et qu'il n'est pas assuré auprès d'une autre assurance-maladie.
5. L'employeur ne peut être tenu pour responsable si les prestations définies dans le règlement mentionné sous chiffre 7 ne sont pas servies au travailleur ayant délibérément choisi de ne pas s'affilier à l'assurance-maladie professionnelle.
6. L'employeur verse intégralement les primes à l'assurance-maladie instituée par la profession. **La prime pour l'indemnité journalière est répartie à raison d'un tiers à la charge du travailleur et de deux tiers à la charge de l'employeur.** La part des primes du travailleur est retenue chaque mois sur le salaire.
7. Un règlement faisant partie intégrante de la CCT fixe les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

Art. 27 Prévoyance professionnelle

Tous les travailleurs soumis à la CCT doivent être affiliés à une institution de prévoyance dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par les caisses instituées par la profession.

Art. 28 Preretraite professionnelle

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

X. INDEMNITES SPECIALES

Art. 29 Décès du travailleur

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur.
2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire pour le mois au cours duquel est survenu le décès et un mois encore, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
3. L'indemnité précitée est prise en charge par les caisses sociales reconnues selon les modalités fixées par les règlements desdites caisses.

XI. CAS SPECIAUX

Art. 30 Exceptions concernant l'engagement temporaire d'étudiants

1. Les salaires des étudiants engagés en qualité de travailleurs pendant les vacances scolaires, pour une durée maximale de deux mois, ne sont pas déclarés aux caisses de vacances et jours fériés payés, d'absences justifiées et service militaire, d'assurance-maladie ainsi qu'aux caisses de retraite et de préretraite. Ils ne sont pas soumis non plus à la contribution selon l'article 41.
2. Les travailleurs sujets de ces exceptions n'ont droit à aucune prestation des caisses d'assurance citées sous chiffre 1 du présent article.
3. Le salaire est fixé d'entente entre les parties.
Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle.

Art. 31 Travailleurs déplacés à l'étranger

1. **Pour tenir compte de conditions particulières liées à un engagement à l'étranger, les entreprises et les travailleurs peuvent déroger, par accord écrit, aux dispositions de la CCT notamment en matière de durée de travail et de paiement des heures supplémentaires, tout en respectant au minimum les conditions locales de travail.**
2. **Le contrat ne devra porter atteinte à aucun des droits du travailleur en matière d'assurances sociales.**
3. **En cas de différend entre l'employeur et le travailleur, relatif à l'application de clauses dérogeant à la CCT, la Commission professionnelle paritaire intervient en qualité d'instance de conciliation et d'arbitrage.**

XII. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CCT

Art. 32 Paix du travail

1. Les associations contractantes, **les employeurs et les travailleurs sont tenus d'observer la paix absolue du travail. Ils s'abstiendront donc de toute mesure de lutte**, telle que grève, lock-out, etc.
2. De plus, les parties signataires s'engagent à renoncer, pendant la durée de validité de la CCT et encore trois mois après son expiration, à toute polémique de presse concernant les négociations ou les rapports entre employeurs et travailleurs.

Art. 33 Exécution commune

En vertu de l'article 357b CO, les associations contractantes peuvent exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la CCT. Elles chargent la Commission professionnelle paritaire de faire respecter ce droit. Cette dernière pourra déléguer à des tiers expressément autorisés par elle la compétence de contrôler sur place l'exécution de la CCT.

Art. 34 Adhésion des dissidents à la CCT

Les employeurs et travailleurs non membres des associations d'employeurs et travailleurs ont la possibilité de participer à la CCT (selon article 356b CO) par la signature d'une déclaration de soumission à la CCT et le paiement d'une cotisation. Les accords conclus entre les parties contractantes, ainsi que les décisions de la Commission professionnelle paritaire, leur sont communiqués par écrit et sont alors obligatoires pour eux.

XIII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art. 35 Institution

1. **Il est institué une Commission professionnelle paritaire (ci-après CPP)** composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La CPP élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. Le secrétariat de la CPP est administré par le Bureau des Métiers.
4. La CPP est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La CPP délègue une partie de ses pouvoirs à une CPP restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (article 38) et du secrétaire de la CPP avec voix consultative.

Art. 36 Organisation

1. Dans la règle, la CPP se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la CCT en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut se faire par téléphone, par fax ou par e-mail.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la CPP peuvent assister aux séances de la CPP. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la CPP si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la CPP.
3. La CPP est habilitée à prendre des décisions si, de chaque partie (délégation des employeurs et délégation des travailleurs) trois représentants au moins sont présents. Pour être valables, les décisions doivent être prises à la majorité des voix. Chaque membre a une voix, le secrétaire a une voix consultative. En cas d'égalité des voix, l'objet est remis à l'ordre du jour de la prochaine séance ou est retiré. Les membres de la CPP sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

4. Les dépenses de la CPP sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la CCT (article 41) et les amendes conventionnelles (article 42).
5. Les travaux de secrétariat de la CPP incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la CPP, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la CPP.
6. Le secrétaire relate les délibérations de la CPP en un procès-verbal qui devra être signé par lui-même et le président. Le procès-verbal doit être remis aux membres de la CPP, comme aussi aux associations signataires de la CCT.

Art. 37 Tâches et attributions de la CPP

Les tâches de la CPP sont les suivantes:

- a) **elle veille à l'application des dispositions de la CCT. Elle peut, à cet effet, organiser des contrôles;**
- b) **elle invite l'employeur à verser immédiatement les prestations dues et à donner les jours de congé payés qu'il n'aurait pas accordés;**
- c) elle gère le fonds paritaire;
- d) elle organise la révision des comptes, effectuée par des représentants des travailleurs tant que la gestion est assurée par l'association patronale;
- e) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la CCT;
- f) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (article 41) et en gère le produit;
- g) **elle prononce les sanctions et amendes conventionnelles (article 42), les encaisse, si besoin est, par voie légale, et les gère;**
- h) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;
- i) elle favorise la formation professionnelle et finance des cours de perfectionnement professionnel;
- j) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;
- k) **elle accorde les autorisations prévues aux articles 11, 17 et 19 de la CCT.**

L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

Art. 38 Tâches et attributions de la CPP restreinte

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la CPP restreinte, notamment:

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
 - en procédant à une tentative de conciliation
 - en se prononçant, en première instance, sur les différends
- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la CCT
- c) les tâches définies aux articles 11, 17, 19 et 33 de la CCT.

XIV. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS

Art. 39 Procédure de conciliation

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

Art. 40 Respect de la convention et litiges entre les associations

1. Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la CCT.
2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la CCT sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

XV. CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES / GARANTIE FINANCIERE

Art. 41 Contribution aux frais d'application de la CCT et aux frais de perfectionnement professionnel

1. Les employeurs et les travailleurs sont tenus de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la CCT, à savoir:
 - a) employeurs: Fr. 150.-- plus 0,3 % de la somme des salaires versés l'année précédente, mais au maximum Fr. 3'000.--
 - b) travailleurs: 0.5 % du salaire brut
2. La contribution des membres des parties signataires de la CCT est comprise dans la cotisation annuelle ordinaire à leur association.
3. Les employeurs doivent verser leur contribution au plus tard jusqu'au 30 juin de chaque année. Les contributions des travailleurs sont retenues sur chaque paie et elles sont versées au fonds paritaire.
4. Le produit de ces contributions est utilisé:
 - a) tant que c'est nécessaire, pour la couverture des frais d'application de la CCT;
 - b) pour le surplus, pour le perfectionnement professionnel des employeurs et des travailleurs, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations. Un règlement d'application des fonds paritaires est établi par la CPP.
5. Le fonds paritaire est géré par le secrétariat du Bureau des Métiers, sis à Sion. Ce dernier soumettra un rapport financier annuel à la CPP.

Art. 42 Amendes conventionnelles

1. **Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'un avertissement ou d'une amende de Fr. 10'000.-- au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.**
2. **Pour les infractions à l'interdiction du travail du samedi et du travail noir, le travailleur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 500.-- par infraction; l'employeur est passible d'un avertissement ou d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 1000.-- par travailleur occupé et par infraction.**

3. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la CCT. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.

Art. 43 Garantie financière

1. Afin d'assurer une mise en sécurité des amendes conventionnelles, des différences de salaires par rapport aux minima conventionnels, le non paiement des charges sociales ainsi que des frais de contrôle et administratifs en rapport avec cette CCT, une caution de Fr. 10'000.- peut être perçue à chaque entreprise ou département d'entreprise travaillant dans un domaine soumis à cette CCT.
2. Cette caution est déposée par une entreprise et peut être couverte soit par une banque ou une assurance suisse ou un fonds professionnel suisse issu d'associations ayant signé une CCT.
3. Si les circonstances ayant requis le dépôt de la caution ne sont pas remplies 18 mois après son dépôt, elle est restituée à l'entreprise.

XVI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 44 Modification de la CCT

Les parties contractantes peuvent apporter des modifications aux dispositions de la CCT pendant sa durée de validité ou conclure des avenants complémentaires. Toutes les ententes complémentaires convenues sont incorporées automatiquement à la CCT et sont applicables aux membres des associations contractantes comme aux signataires individuels. Elles peuvent faire l'objet d'une demande d'extension du champ d'application.

Art. 45 Durée de la CCT

1. La CCT expire le 31 mai 2012.
2. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la CCT avec effet pour toutes les autres associations au moins 3 mois avant le 31 décembre de chaque année, la première fois le 30 septembre 2011. En cas d'extension de la CCT, les parties s'entendent pour que la dénonciation ne prenne effet qu'au terme de la validité de la décision d'extension de la CCT.

Art. 46 Interprétation de la CCT

En cas de divergence, le texte français fait foi.

Sion, le 19 novembre 2007

Les parties contractantes

Pour l'Association valaisanne des installateurs-électriciens (AVIE)

Le président: Ph. Grau

Le secrétaire: J. Kummer

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

B. Zufferey, secrétaire général

P. Roth, secrétaire régional

F. Thurre, secrétaire régional

D. Wasmer, secrétaire régional (SYNA)

Pour le Syndicat UNIA

J. Morard, secrétaire régional

B. Carron, secrétaire de section

P. Nicolo, secrétaire de section

G. Eyer, secrétaire de section

Convention sur les salaires

En application de l'article 17 de la convention collective de travail des installateurs-électriciens du canton du Valais du 1er janvier 2008 (ci-après CCT), les parties contractantes ont convenu des dispositions suivantes:

I. SALAIRES

Art. 1

Les salaires effectifs (salaires réels) des travailleurs payés à l'heure (classes 1 à 5) sont augmentés, dès le 1er janvier 2008, de 60 cts à l'heure. Pour les travailleurs rétribués au mois, l'augmentation est de Fr. 110.-- (classes 1 à 5).

Les salaires qui dépassent Fr. 5'500.-- par mois ne sont pas touchés par cette augmentation contractuelle. Pour les travailleurs qui entrent dans cette catégorie, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter leur salaire au renchérissement calculé sur la base de l'indice du coût de la vie arrêté à la fin décembre 2007 (102.6). Ils recommandent cependant d'accorder une adaptation au moins équivalente à ce qui a été fixé pour les autres travailleurs.

Art. 2 Salaires minima

Les travailleurs ont droit aux salaires horaires minima suivants:

1. **Monteur de lignes (sans apprentissage) et monteur (aide)**

- 1 ^{re} année	Fr. 21.95
- 2 ^e année	Fr. 22.20
- 3 ^e année	Fr. 22.50
- dès la 4 ^{ème} année	Fr. 23.60
2. **Electricien de montage**

- 1 ^{re} et 2 ^e année qui suit l'apprentissage	Fr. 23.30
- dès la 3 ^e année qui suit l'apprentissage	Fr. 23.60
3. **Installateur-électricien / monteur-électricien et télématicien**

- 1 ^{re} et 2 ^e année qui suit l'apprentissage	Fr. 24.10
--	-----------

- dès la 3e année qui suit l'apprentissage
- 4. **Monteur spécialisé**
- 5. **Chef de chantier**

Fr. 25.15
Fr. 26.70
Fr. 28.10

Art. 3 Indexation

Les salaires indiqués à l'article 2 sont indexés à la position 102.6 points de l'indice suisse des prix à la consommation (base de décembre 2005 = 100 points). L'indice de décembre 2007 est la base pour l'indice de l'année 2008.

Art. 4 Exceptions

Un taux de salaire inférieur au minimum prévu à l'article 2 peut être convenu par écrit entre l'employeur et le travailleur dont les prestations sont insuffisantes, ou qui est invalide, ou qui se perfectionne dans le métier. L'accord doit être communiqué par écrit à la CPP pour approbation.

II. DISPOSITIONS FINALES

Art. 5

Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente convention fait partie intégrante de la CCT des installateurs-électriciens du canton du Valais du 1er janvier 2008.

Art. 6 Durée

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est valable jusqu'au 31 mai 2012.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai prévu (article 7, alinéa 1), elle est reconduite tacitement d'année en année.
3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention sur les salaires soit convenue entre les parties.

Art. 7 Résiliation

1. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention, avec effet pour toutes les autres associations au moins trois mois avant le 31 décembre de chaque année, la première fois le 30 septembre 2008.
2. L'association résiliant la présente convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation des propositions de modifications.

Sion, le 19 novembre 2007

Les parties contractantes:

Pour l'Association valaisanne des installateurs-électriciens (AVIE)

Le président: Ph. Grau

Le secrétaire: J. Kummer

Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)

B. Zufferey: secrétaire général

P. Roth: secrétaire régional

F. Thurre: secrétaire régional

D. Wasmer: secrétaire régional (SYNA)

Pour le Syndicat UNIA

J. Morard: secrétaire régional

B. Carron: secrétaire de section

P. Nicolo: secrétaire de section

G. Eyer: secrétaire de section
