

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**2007 - 2011**

du 18 décembre 2006

## **DE LA CONSTRUCTION METALLIQUE DU CANTON DU VALAIS**

Vu la convention nationale du 1<sup>er</sup> janvier 2006 réglant les conditions de travail dans les professions de la serrurerie, forge et construction métallique, la présente convention collective de travail est conclue entre :

**L'ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES  
DE CONSTRUCTION METALLIQUE (AVEM)**

d'une part, et

**LES SYNDICATS CHRETIENS INTERPROFESSIONNELS DU VALAIS  
(SCIV-SYNA)**

**LE SYNDICAT UNIA**

d'autre part

## TABLE DES MATIERES

	<b>Pages</b>
<b>I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>5</b>
But	5
Champ d'application	5
Travailleurs rétribués au mois	5
<b>II. ENGAGEMENT ET RESILIATION</b>	<b>6</b>
Temps d'essai	6
Résiliation du contrat de travail	6
Restriction au droit de résilier le contrat	6
Non-entrée en service et abandon d'emploi	7
<b>III. DEVOIRS GENERAUX DES TRAVAILLEURS</b>	<b>7</b>
Obligation de soin	7
Sécurité au travail	8
Rapports de travail et obligation d'aviser	8
Interdiction du travail clandestin (travail au noir)	8
<b>IV. DUREE DU TRAVAIL</b>	<b>9</b>
Durée hebdomadaire du travail	9
Travail du samedi	9
<b>V. VACANCES ET JOURS FERIES</b>	<b>9</b>
Vacances payées	9
Caisse de vacances	9
Jours fériés payés	10
<b>VI. SALAIRES, SUPPLEMENTS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT</b>	<b>10</b>
Salaires	10
Suppléments de salaire	10
Gratification conventionnelle	11
Indemnités de déplacement	11
Paiement du salaire	12
<b>VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITES POUR ABSENCES JUSTIFIEES</b>	<b>12</b>
Allocations familiales	12
Indemnités pour absences justifiées	12
<b>VIII. ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL</b>	<b>13</b>
Caisse de service militaire	13
Allocations pendant le service militaire, la protection civile et le service civil	13

	<b>Pages</b>
<b>IX. ASSURANCES</b>	<b>14</b>
Assurance-accidents	14
Assurance-maladie	14
Prévoyance professionnelle	16
Préretraite professionnelle	16
<b>X. INDEMNITES SPECIALES</b>	<b>17</b>
Fonction publique	17
Païement du salaire en cas de décès	17
Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants et de travailleurs à temps partiel	17
<b>XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CONVENTION</b>	<b>18</b>
Paix du travail	18
Exécution commune	18
<b>XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE</b>	<b>19</b>
Institution	19
Organisation	19
Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire	20
Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire restreinte	21
<b>XIII. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS</b>	<b>21</b>
Procédure de conciliation	21
Respect de la convention et litiges entre les associations	21
<b>XIV. CONTRIBUTIONS AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CONVENTION ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES</b>	<b>22</b>
Contributions aux frais d'application et au perfectionnement professionnel	22
Amendes conventionnelles	22
Encaissement et administration	23
<b>XV. TRAVAILLEURS DETACHES</b>	<b>23</b>
Travailleurs détachés	23
<b>XVI. DISPOSITIONS FINALES</b>	<b>23</b>
Durée de la convention	23
Modification de la convention	24
Résiliation	24
<i>Annexe I concernant les travailleurs rétribués au mois</i>	<i>27-29</i>
<i>Convention sur les salaires</i>	<i>31-32</i>
<i>Plan d'assurance prévoyance professionnelle des entreprises valaisannes de construction métallique</i>	<i>34</i>
<i>Registre alphabétique des matières</i>	<i>37-39</i>

BLANCHE

## I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

### Art. 1

#### **But**

Les parties soussignées concluent la présente convention en vue de promouvoir une collaboration loyale et durable entre employeurs et travailleurs.

### Art. 2

#### **Champ d'application**

1. La présente convention est valable pour tout le territoire du canton du Valais.
2. Les dispositions de la présente convention lient les entreprises qui fabriquent et/ou posent des volets à rouleaux, des stores et des portes basculantes et automatiques, les serrureries, les serrureries en bâtiment et ferronneries, les ateliers pour le travail artisanal des métaux, les ateliers de constructions métalliques, les ateliers mécaniques de serrurerie, les serrureries-appareillages, les serrureries-forges, les ateliers de fabrication ou pose de façades et vérandas métalliques, les ateliers de construction et de pose de coffres-forts et éléments de sécurité, les ateliers fabriquant des articles et garnitures en fer, d'une part, et les travailleurs qualifiés, spécialisés et non-qualifiés occupés à titre stable ou occasionnel par ces entreprises, d'autre part, quel que soit le mode de rémunération.
3. Cette convention n'est pas applicable :
  - a) aux membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, aux cadres supérieurs ainsi qu'au personnel administratif et technique;
  - b) aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.
4. Les dispositions étendues de la convention 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, et des articles 1 et 2 de son ordonnance 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 professionnelle paritaire est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

### Art. 3

#### **Travailleurs rétribués au mois**

Les travailleurs rétribués au mois bénéficient d'un régime particulier figurant dans l'annexe 1 de la présente convention.

## 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 pendant lequel le contrat peut être résilié en tout temps sept jours d'avance pour la fin d'une semaine de travail.
2. Le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.
3. Le contrat qui a duré plus d'un an peut être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois.
4. Dès la dixième année de service : trois mois d'avance pour la fin d'un mois.
5. Le congé doit être donné par écrit. A la demande, il sera motivé.
6. Le contrat de travail peut être résilié avec effet immédiat au sens de l'article 337 du CO, pour de justes motifs.

### Art. 5

#### Restriction au droit de résilier le contrat

##### A) Par l'employeur

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 ou un service civil obligatoires à teneur de la législation fédérale ni, pour autant que ce service ait duré plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
  - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant 60 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 dixième année de service et durant 720 jours à partir de la onzième année de service;
  - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une travailleuse;
  - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

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.

## **B) Par le travailleur**

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 5, lettre a), et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
2. L'article 5 a), chiffre 2 est applicable par analogie.

### **Art. 6**

#### **Non-entrée en service et 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 (article 337 CO, lettre d).

## **III. DEVOIRS GENERAUX DES TRAVAILLEURS**

### **Art. 7**

#### **Obligation de soin**

1. Les travailleurs sont tenus d'exécuter les travaux qui leur sont confiés suivant les règles du métier, conformément aux instructions reçues et aux prescriptions légales. Le travailleur qui ne se sent pas à même d'exécuter un travail conformément aux règles de l'art doit en prévenir son employeur. À défaut, il est responsable du dommage causé.
2. Les travailleurs auront soin du matériel et des outils qui leur sont confiés. Ils seront responsables des pertes dues par leur faute, si le matériel et les outils peuvent être mis sous clef.
3. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'employeur se réserve le droit de demander une indemnité au travailleur.

La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

4. Le travailleur s'abstient d'utiliser son téléphone mobile privé durant les heures de travail.

#### **Art. 8**

##### **Sécurité au travail**

1. 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 professionnelles (OPA).
2. Le travailleur s'engage à appliquer toutes les consignes de sécurité dictées par l'entreprise.
3. Le travailleur qui n'applique pas régulièrement les consignes prévues à l'alinéa 2 s'expose à des sanctions de la part de son employeur.
4. Pour la santé et la sécurité, le travailleur s'abstient de fumer, de consommer des boissons alcooliques et des produits stupéfiants durant les heures de travail.

#### **Art. 9**

##### **Rapports de travail et obligation d'aviser**

1. Les travailleurs sont tenus de remplir chaque jour les rapports de travail sur lesquels les travaux exécutés doivent être inscrits si l'entreprise procède de cette manière.
2. En cas d'empêchement de travail, le travailleur est tenu d'en aviser immédiatement son employeur.

#### **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.
2. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir prévu à l'article 10.1 est puni d'une amende en vertu de l'article 40. L'amende peut être retenue sur le salaire. Le travail au noir peut constituer un motif de licenciement immédiat.
3. Un avertissement ou une amende au sens de l'article 40 de la présente convention peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail au noir rémunéré.
4. Les contrôles réguliers pour déceler le travail au noir sont du ressort de la commission professionnelle paritaire qui peut confier ce mandat à l'organe de contrôle compétent nommé par la commission tripartite cantonale.



## **IV. DUREE DU TRAVAIL**

### **Art. 11**

#### **Durée hebdomadaire du travail**

1. La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures en moyenne annuelle.
2. Dans les cas de force majeure, la commission professionnelle paritaire peut autoriser les entreprises à réduire temporairement la durée usuelle du travail journalier, ceci sans compensation de salaire.
3. 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.

### **Art. 12**

#### **Travail du samedi**

1. Le travail du samedi est interdit.
2. La commission professionnelle paritaire est compétente pour accorder les dérogations.

## **V. VACANCES ET JOURS FERIES**

### **Art. 13**

#### **Vacances payées**

1. Les travailleurs ont droit annuellement aux vacances payées suivantes :
  - 25 jours dès 20 ans révolus jusqu'à 56 ans (année civile)
  - 30 jours dès 57 ans (année civile).
2. La période des vacances est fixée par l'employeur qui tient compte, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, des désirs des travailleurs.

### **Art. 14**

#### **Caisse de vacances**

1. En vue d'établir une compensation équitable des indemnités de vacances, il a été créé une caisse de vacances gérée par le Bureau des Métiers.
2. L'employeur verse à la caisse une contribution fixée par la caisse et calculée en % sur le salaire brut (heures effectives + jours fériés) de tous ses travailleurs payés à l'heure.
3. Le règlement de la caisse de vacances fixe les modalités d'application des présentes dispositions.

## **Art. 15**

### **Jours fériés payés**

1. Les jours fériés légaux, soit le Nouvel-An, la Saint Joseph, l'Ascension, la Fête-Dieu, le 1<sup>er</sup> août, l'Assomption, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël donnent droit, lorsqu'ils coïncident avec un jour de travail, au salaire que le travailleur gagnerait ce jour-là.
2. Le travailleur n'a pas droit à l'indemnité pour jours fériés s'il a manqué le travail sans autorisation le dernier jour ouvrable qui précède ou le premier jour qui suit le jour férié.

## **VI. SALAIRES, SUPPLEMENTS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT**

### **Art. 16**

#### **Salaires**

1. Le salaire est fixé soit à l'heure soit au mois d'un commun accord entre employeur et travailleur.
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 présente convention.
3. Pour les travailleurs dont le rendement est insuffisant, pour ceux qui sont partiellement invalides ou qui désirent se perfectionner dans la profession, il peut être convenu entre l'employeur et l'intéressé un salaire inférieur aux minima fixés dans la convention sur les salaires. De tels arrangements doivent être convenus par écrit et être soumis à la commission professionnelle paritaire pour approbation.

### **Art. 17**

#### **Suppléments de salaire**

1. Les travailleurs ont droit à un supplément de salaire de :
  - a) 25 % pour le travail accompli entre 6 et 20 heures prolongeant au-delà de cinq heures l'horaire hebdomadaire normal; demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur le travail applicable aux entreprises industrielles;
  - b) 50 % pour le travail accompli un jour ouvrable entre 20 et 6 heures, de même que pour celui accompli les dimanches et jours fériés.

2. Ces suppléments ne sont dus que si le travail a été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.
3. En cas de travail accompli en dehors de l'horaire normal de travail fixé à l'article 11 de la convention, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé de même durée dans un délai de six mois. Si cette compensation n'a pas lieu, le supplément contractuel est dû.

## **Art. 18**

### **Gratification conventionnelle**

1. Le travailleur a droit en fin d'année, à une gratification conventionnelle égale à 8.33 % du salaire brut de base afférent aux heures effectives de travail accomplies dans l'année civile.
2. La gratification est versée en décembre ou au plus tard avec la dernière paie.

## **Art. 19**

### **Indemnités de déplacement**

1. Lors de travaux hors du rayon local, les indemnités pour frais de voyage, d'entretien et de logement seront fixés, d'entente entre l'employeur et le travailleur, avant le commencement des travaux. L'employeur paiera au travailleur au moins ses frais effectifs.
2. Si le travailleur ne peut pas rentrer du chantier chez lui pour prendre le repas de midi, l'employeur lui verse une indemnité de repas fixée dans la convention sur les salaires.
3. Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, utilise son véhicule personnel pour des courses de service a droit à une indemnité kilométrique fixée dans la convention sur les salaires, tous frais et toutes assurances étant compris dans cette indemnité selon les normes TCS.
4. Le temps consacré par le travailleur pour se rendre au chantier extérieur et en revenir est rétribué au salaire horaire normal (sans supplément pour heures supplémentaires).
5. Si le travailleur est occupé hors du rayon local pendant une période prolongée, l'employeur lui remboursera une fois par mois les frais de voyage pour les rentrées à son domicile et les retours au chantier.

## **Art. 20**

### **Paiement du salaire**

Le salaire, y compris les suppléments et indemnités, doit être payé tous les mois ou deux fois par mois, durant les heures de travail. En cas de résiliation du contrat de travail, la paie sera faite le dernier jour de travail.

## **VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITES POUR ABSENCES JUSTIFIEES**

### **Art. 21**

#### **Allocations familiales**

1. En vue d'assurer la compensation des allocations familiales, il existe pour le territoire du canton du Valais, une caisse de compensation des allocations familiales, administrée par le Bureau des Métiers.

Cette caisse est une succursale de la caisse de compensation Promea.

2. Les prétentions des travailleurs à des allocations familiales, de même que les cotisations patronales à la caisse de compensation, sont régies par la législation cantonale valable en la matière et par le règlement de la caisse de compensation.

### **Art. 22**

#### **Indemnités pour absences justifiées**

1. Les travailleurs ont droit à l'indemnisation de la perte de salaire dans les cas d'absences justifiées suivants :
  - a) deux indemnités journalières en cas de mariage;
  - b) une indemnité journalière en cas de mariage d'un enfant du travailleur;
  - c) deux indemnités journalières en cas de naissance d'un enfant;
  - d) trois indemnités journalières en cas de décès de l'épouse, d'enfants, du père ou de la mère, de beaux-parents, ainsi qu'en cas de décès de frères ou de soeurs;
  - e) une indemnité journalière en cas de décès des grands-parents;
  - f) une indemnité journalière lors du recrutement et de la libération du service;
  - g) une indemnité journalière en cas de déménagement une fois par année.
2. L'indemnité journalière est calculée sur la base de 8.4 heures de travail (samedi exclu).
3. Les indemnités sont prises en charge par la caisse de compensation Promea.

## VIII. ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL

### Art. 23

#### Caisse de service militaire

#### Allocations pendant le service militaire, la protection civile et le service civil

1. Les travailleurs ont droit aux allocations suivantes pendant le service militaire obligatoire en Suisse en temps de paix :
  - 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 100 % du salaire
  - b) pendant les autres périodes de service militaire
    - obligatoire et jusqu'à 4 semaines 100 % du salaire
  - c) pendant les autres périodes de service militaire de durée plus longue, de la 5<sup>ème</sup> à la 17<sup>ème</sup> semaine
    - célibataire, sans obligation légale d'entretien 50 % du salaire
    - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien 80 % du salaire
2. Service militaire d'une seule durée

Les travailleurs ont droit aux allocations suivantes pendant le service militaire obligatoire effectué en une fois (10 mois) :

  - a) pendant la période correspondant à l'école de recrues :
    - célibataire sans obligation légale d'entretien 50 % du salaire
    - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien 100 % du salaire
  - b) pendant les autres périodes de service militaire :
    - célibataire sans obligation légale d'entretien 100 % du salaire
    - marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien 100 % du salaire
3. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
4. Les indemnités ci-dessus ne sont dues que si, immédiatement avant le service, le travailleur a été occupé pendant au moins trois mois dans la profession, ou encore s'il est en possession d'un engagement écrit valable pour plus de trois mois.
5. Les indemnités sont calculées sur la base de 8.4 heures de travail par jour (samedi exclu).
6. Afin de financer le versement de ces allocations, l'employeur doit verser à la caisse de service militaire une contribution fixée par la caisse et calculée en % sur le salaire AVS de tous ses travailleurs.
7. Cette caisse est gérée par le Bureau des Métiers, à Sion.
8. Le règlement de la caisse de service militaire fixe les modalités d'application des présentes dispositions.

## **IX. ASSURANCES**

### **Art. 24**

#### **Assurance-accidents**

1. Les travailleurs doivent être assurés contre les accidents professionnels et non-professionnels, conformément à la législation fédérale.
2. Selon les prescriptions légales, les primes pour l'assurance des accidents professionnels sont à la charge de l'employeur, alors que celles pour l'assurance des accidents non-professionnels sont à la charge du travailleur.
3. En cas d'accidents reconnus par la SUVA, l'employeur paie le 80 % du salaire perdu le jour de l'accident et les deux jours suivants.

### **Art. 25**

#### **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 les frais médico-pharmaceutiques et hospitaliers.
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 capacité résiduelle.

- Lorsque l'indemnité journalière est réduite par suite d'une sur-indemnisation, 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 AVS perdu. Elle est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail hebdomadaire fixé par la convention, puis multiplié par 52.14, majoré de 8.33 %, divisé par 365 jours.
  - 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 adressée par la caisse.
3. Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalentes au salaire au sens des articles 324a et 324b du CO.
  4. Les conditions de l'assurance des frais médico-pharmaceutiques et hospitaliers doivent être conformes aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance en cas de maladie et d'accidents (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. La prime pour l'assurance des soins est entièrement à la charge du travailleur. La répartition de la prime pour l'indemnité perte de gain entre l'employeur et le travailleur est définie par le règlement institué sous chiffre 7.
  7. Un règlement faisant partie intégrante de la présente convention fixe les modalités d'application des dispositions qui précèdent.

## **Art. 26**

### **Prévoyance professionnelle**

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues dans le plan d'assurance annexé à la présente convention.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est fixée à 10 % du salaire AVS de tous les travailleurs.
3. Les plans de prévoyance des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âges. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa prévoyance professionnelle.
4. Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 10 %, il ne peut pas être retenu plus de 5 % sur le salaire du travailleur sauf si les prestations assurées sont supérieures à celles du plan annexé.

## **Art. 27**

### **Préretraite professionnelle**

1. Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.
2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est exprimée en % du salaire AVS.
3. Les systèmes de préretraite des fondations particulières doivent intégrer un élément de solidarité entre les classes d'âges. Selon ce principe, un assuré âgé ne doit pas payer plus cher qu'un jeune pour l'ensemble de sa préretraite professionnelle.
4. Si la cotisation d'une institution de préretraite particulière est supérieure à celle prévue ordinairement par la caisse RETAVAL (1.7 %), il ne peut être retenu plus que la moitié de la cotisation ordinaire RETAVAL (0.85 %) sur le salaire du travailleur.



## **X. INDEMNITES SPECIALES**

### **Art. 28**

#### **Fonction publique**

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures et jours d'absence qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique.
2. L'indemnité atteint au maximum la différence entre le salaire correspondant aux heures chômées et les jetons de présence perçus par l'intéressé. Elle n'est versée que pour 15 jours ouvrables (samedi chômé exclu) ou parties de jours ouvrables par année civile. Demeurent réservées les allocations plus étendues pouvant incomber à l'employeur en vertu de la loi (article 324a CO).
3. Les indemnités sont prises en charge par la caisse instituée à l'article 23, alinéa 6 de la présente convention.

### **Art. 29**

#### **Paiement du salaire en cas de décès**

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur est tenu de payer le salaire 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.
2. Le salaire doit être versé, à partir du jour du décès, pour un mois encore, et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.
3. Cette indemnité est prise en charge par la caisse de compensation prévue à l'article 21.

### **Art. 30**

#### **Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants et de travailleurs à temps partiel**

##### **1. Etudiants**

- 1.1 Les salaires des étudiants engagés en qualité de travailleurs pendant les vacances scolaires, pour une durée maximum de deux mois, ne sont pas déclarés à la caisse de vacances (article 14), à la caisse de compensation professionnelle pour perte de gain en cas de service militaire (article 23), à l'assurance-maladie (article 25), à la caisse de préretraite (article 27) ainsi qu'à la caisse de prévoyance professionnelle (article 26). Ils ne sont pas soumis non plus à la contribution selon article 39.

- 1.2 Les travailleurs sujets de ces exceptions n'ont droit à aucune prestation des caisses et assurances citées sous chiffre 1 du présent article.
- 1.3 Le salaire est fixé d'entente entre les parties.
- 1.4 Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle.

## **2. Travailleurs à temps partiel**

- 2.1 Est considéré comme travailleur à temps partiel, celui ou celle qui, habituellement, travaille moins de 130 heures par mois.
- 2.2 Le travailleur à temps partiel est obligatoirement assuré auprès de l'assurance-maladie collective définie par la présente convention pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail. Il décompte également auprès des autres caisses de compensation instituées par la présente convention.
- 2.3 En cas de doute ou de litige sur la soumission d'un travailleur aux dispositions du présent article, la commission professionnelle paritaire décide.

# **XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CONVENTION**

## **Art. 31**

### **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 et lock-out.
2. De plus, les parties signataires s'engagent à renoncer, pendant la durée de validité de la présente convention et encore trois mois après son expiration, à toute polémique de presse concernant les négociations ou les rapports entre employeurs et travailleurs.

## **Art. 32**

### **Exécution commune**

En vertu de l'article 357b du CO, les associations contractantes peuvent exiger en commun que les employeurs et les travailleurs observent la présente convention. 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 présente convention.

## **XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

### **Art. 33**

#### **Institution**

1. Il est institué une commission professionnelle paritaire composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La commission professionnelle paritaire élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. La commission professionnelle paritaire désigne son secrétaire qui aura aussi la charge de la caisse de la commission.
4. La commission professionnelle paritaire est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La commission professionnelle paritaire délègue une partie de ses pouvoirs à une commission professionnelle paritaire restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (articles 34 ss.).

### **Art. 34**

#### **Organisation**

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

4. Les dépenses de la commission professionnelle paritaire sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la convention (article 39).
5. Les travaux de secrétariat de la commission professionnelle paritaire incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la commission, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances, selon les décisions de la commission.
6. Le secrétaire relate les délibérations de la commission en un procès-verbal qui devra être signé par lui-même et le président de la commission. Le procès-verbal doit être remis aux membres de la commission.

### **Art. 35**

#### **Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire**

Les tâches de la commission professionnelle paritaire sont les suivantes :

- a) elle veille à l'application des dispositions de la présente convention; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles;
- b) elle invite l'employeur à verser immédiatement les prestations dues et à donner les jours de congé payés qu'il n'aurait pas accordés;
- c) elle surveille la gestion de la caisse de la commission professionnelle paritaire;
- d) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la présente convention;
- e) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la présente convention et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (article 39) et en gère le produit;
- f) elle prononce les amendes conventionnelles (article 40), les encaisse, au besoin par voie judiciaire, et les gère;
- g) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs;
- h) elle favorise la formation professionnelle et finance des cours de perfectionnement professionnel;
- i) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession;
- j) elle est compétente en matière de lutte contre le travail au noir;
- k) elle accorde les autorisations prévues aux articles 11, 12, 16, 30 de la présente convention.

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

## **Art. 36**

### **Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire restreinte**

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

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
  - en procédant à une tentative de conciliation;
  - en se prononçant, en première instance, sur les différends;
- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective;
- c) les tâches définies aux articles 11, 12, 16, 30 de la présente convention;
- d) les recours qui lui sont adressés suite aux décisions prises par les organes des caisses de prestations sociales instituées aux articles 14 et 23.

## **XIII. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS**

### **Art. 37**

#### **Procédure de conciliation**

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

### **Art. 38**

#### **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 présente convention.
2. Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la présente convention sont soumis à l'office cantonal de conciliation.

## **XIV. CONTRIBUTIONS AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CONVENTION ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL AMENDES CONVENTIONNELLES**

### **Art. 39**

#### **Contributions aux frais d'application et au perfectionnement professionnel**

1. Chaque employeur et chaque travailleur est tenu de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la présente convention, à savoir :
  - a) employeurs : Fr. 180.- + 2 ‰ de la somme des salaires versés l'année précédente;
  - b) travailleurs : contribution de 0.8 % sur le salaire AVS.
2. La contribution des membres des organisations signataires de la présente convention 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.
4. Le produit de ces contributions est utilisé :
  - a) pour la couverture des frais d'application de la présente convention;
  - b) pour le perfectionnement professionnel, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations signataires.

### **Art. 40**

#### **Amendes conventionnelles**

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'un avertissement ou d'une amende de Fr. 3'000.- 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 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. 500.- par travailleur occupé et par infraction.
3. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les 30 jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir partiellement les frais de contrôle de la présente convention.

## **Art. 41**

### **Encaissement et administration**

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

## **XV. TRAVAILLEURS DETACHES**

### **Art. 42**

#### **Travailleurs détachés**

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 convention, une caution de Fr. 10'000.- peut être perçue à chaque entreprise ou département d'entreprise travaillant dans un domaine soumis à cette convention.
2. Cette caution est déposée par une entreprise. Elle peut être couverte soit par une banque ou une assurance suisse ou un fonds professionnel suisse issu d'associations ayant signé une convention.

## **XVI. DISPOSITIONS FINALES**

### **Art. 43**

#### **Durée de la convention**

1. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2012.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai fixé (article 45, alinéa 1), elle est renouvelée pour une année et ainsi de suite.

## **Art. 44**

### **Modification de la convention**

1. Les parties contractantes se réservent le droit, pendant la durée de validité de la présente convention d'entamer des pourparlers sur la modification des dispositions contractuelles et de convenir des accords.
2. Les modifications de la présente convention sont obligatoires aussi bien pour les membres des associations signataires que pour les personnes qui s'engagent, par contrat annexe, au respect de cette convention.

## **Art. 45**

### **Résiliation**

1. Chaque association signataire de la présente convention, peut, avec effet pour les autres associations signataires, résilier la présente convention pour le 31 décembre 2011 et ce, par lettre recommandée, en respectant un délai de trois mois.
2. La partie qui dénonce la convention doit présenter des propositions éventuelles de modification, en vue du renouvellement de la convention, jusqu'à un mois au plus tard après la résiliation.

Sion, le 18 décembre 2006



## **LES PARTIES CONTRACTANTES**

### **Pour l'Association valaisanne des entreprises de construction métallique (AVEM)**

Le Président:

C. Righini

Le Secrétaire:

F. Oggier

### **Pour le syndicat UNIA**

R. Ambrosetti

J. Robert

J. Morard

P. Nicolo

S. Aymon

D. Luggen

### **Pour le Syndicat Chrétien Interprofessionnel (SCIV-SYNA)**

B. Zufferey

P. Vejvara

F. Thurre

D. Wasmer

P. Roth

B. Tissières

BLANCHE

## **ANNEXE I**

du 18 décembre 2006  
à la convention collective de travail  
de la construction métallique du canton du Valais  
concernant

### **les travailleurs rétribués au mois**

Les parties signataires de la convention collective de travail (CCT) conviennent de ce qui suit, en complément ou en dérogation aux dispositions de la CCT.

#### **Art. 1**

##### **Champ d'application**

1. Chaque entreprise désigne librement quels sont les travailleurs soumis à la présente annexe fixant les conditions d'emploi des travailleurs rétribués au mois.
2. Dans la mesure où une entreprise décide de rétribuer un travailleur au mois, elle a l'obligation de respecter les dispositions de la présente annexe.

#### **Art. 2**

##### **Heures supplémentaires**

1. Le travailleur reçoit chaque mois le décompte des heures qu'il a effectuées.
2. Les heures supplémentaires sont, au choix de l'employeur, ou compensées par un congé, sans supplément, dans le cadre du mois civil, ou rémunérées à part avec le supplément contractuel.
3. Le calcul du salaire horaire s'effectue en divisant le salaire mensuel par 182.
4. Les heures supplémentaires effectuées durant le premier semestre et non compensées sont payées au plus tard durant le mois de juillet, et celles effectuées durant le second semestre au plus tard durant le mois de janvier suivant.

#### **Art. 3**

##### **Heures manquantes**

1. Les heures manquantes sont compensées par un nombre égal d'heures supplémentaires non rémunérées dans le cadre du mois civil. Les heures non compensées dans ce délai entraînent une réduction proportionnelle du salaire.

2. Ne doivent cependant pas être compensées et ne justifient aucune retenue de salaire :
- les heures perdues par suite de vacances payées, jours fériés payés ou absences justifiées prévues par la CCT;
  - les heures perdues par suite de maladie ou d'accident, dans la mesure prévue par l'article 7;
  - les heures perdues par suite de service obligatoire dans l'armée, la protection civile ou le service civil, dans la mesure prévue par l'article 8;
  - les heures consacrées à l'exercice de fonctions publiques ou à l'accomplissement d'une obligation judiciaire, dans la mesure prévue par un règlement élaboré par la commission professionnelle paritaire ;
  - les heures non travaillées décidées par l'employeur ;
  - les heures perdues qui ne sont pas dues à la faute du travailleur (selon CO).

#### **Art. 4**

#### **Paiement des heures de déplacement**

Pour le paiement des heures de déplacement dues par l'employeur en vertu de la CCT, on applique par analogie les dispositions de l'article 2, alinéas 1 et 3 de la présente annexe.

#### **Art. 5**

#### **Détermination du salaire mensuel**

1. Lorsqu'un travailleur précédemment rétribué sur la base d'un salaire horaire est payé au mois, le salaire mensuel est fixé en multipliant le salaire horaire de base effectif par le coefficient déterminé à l'article 2, chiffre 3 de la présente annexe.
2. Les augmentations générales de salaires décidées par les parties signataires de la CCT s'appliquent également aux travailleurs rétribués au mois. Si ces augmentations ne sont exprimées que pour les salaires horaires, l'augmentation mensuelle sera calculée en multipliant l'augmentation horaire par 182.

#### **Art. 6**

#### **Vacances payées, jours fériés et absences justifiées**

Le travailleur perçoit son plein salaire pendant les vacances, jours fériés payés et absences justifiées. L'employeur décompte avec la caisse de compensation prévue par la CCT pour les absences justifiées. Les indemnités versées par la caisse lui sont acquises.

## **Art. 7**

### **Maladie et accidents**

1. En cas de maladie ou d'accident attesté par certificat médical, le travailleur perçoit son salaire intégral pendant :
  - 1 mois par année civile, s'il a moins d'un an de service dans l'entreprise;
  - 2 mois par année civile, s'il a de 1 à 5 ans de service dans l'entreprise;
  - 3 mois par année civile, s'il a de 5 à 9 ans de service dans l'entreprise;
  - 4 mois par année civile dans les autres cas.

Passé les délais mentionnés ci-dessus, l'indemnité journalière se monte à 80 % du salaire.

La durée totale du versement des indemnités journalières pour cause de maladie est identique au principe de l'article 25 de la CCT.

De même, la durée totale du versement des indemnités journalières en raison d'un accident est identique au principe de l'article 24 de la CCT.

2. En dérogation aux dispositions du chiffre 1, le certificat médical n'est pas exigé pour des absences inférieures à trois jours.
3. L'employeur ne doit le salaire que si le cas de maladie ou d'accident est reconnu par la caisse compétente. Le travailleur est responsable de toutes les formalités nécessaires pour faire reconnaître son cas.
4. Tant et aussi longtemps que l'employeur paie le salaire intégral, les indemnités journalières versées par la caisse-maladie ou la SUVA lui sont acquises. L'employeur et le travailleur cotisent aux assurances-maladie prévues par la CCT.
5. En cas de carence du travailleur, l'employeur n'est en aucun cas tenu de verser le salaire.

## **Art. 8**

### **Service militaire, protection civile et service civil**

En temps de paix, pendant le service militaire obligatoire en Suisse, ainsi que pendant le service de protection civile et le service civil, mais au maximum pour un mois par année civile, l'employeur paie le salaire intégral. En revanche et pour la même durée, les indemnités versées par les caisses de compensation lui sont acquises. L'employeur décompte avec la caisse de compensation instituée par la CCT.

## **Art. 9**

### **Entrée en vigueur - Durée**

1. La présente annexe entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007.
2. Elle est valable jusqu'au 31 mai 2012.
3. Son renouvellement tacite et sa dénonciation se règlent conformément aux articles 43 et 45 de la CCT.

Sion, le 18 décembre 2006

## LES PARTIES CONTRACTANTES

### **Pour l'Association valaisanne des entreprises de construction métallique (AVEM)**

Le Président:

C. Righini

Le Secrétaire:

F. Oggier

### **Pour le syndicat UNIA**

R. Ambrosetti

J. Robert

J. Morard

P. Nicolo

S. Aymon

D. Luggen

### **Pour le Syndicat Chrétien Interprofessionnel (SCIV-SYNA)**

B. Zufferey

P. Vejvara

F. Thurre

D. Wasmer

P. Roth

B. Tissières

## CONVENTION SUR LES SALAIRES

En application de l'article 16 de la convention collective de travail de la construction métallique du canton du Valais du 18 décembre 2006, les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

### I. SALAIRES

#### Art. 1

##### **Salaires réels**

Les salaires effectifs (salaires réels) de tous les travailleurs payés à l'heure (travailleurs qualifiés et manoeuvres) sont augmentés, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2007, de 60 cts à l'heure. Pour les travailleurs rétribués au mois, l'augmentation est de Fr. 110.- (travailleurs qualifiés et manoeuvres).

#### Art. 2

##### **Salaires minima**

Les travailleurs ont droit aux salaires horaires minima suivants :

- Travailleurs qualifiés
  - durant la 1<sup>ère</sup> année après l'apprentissage Fr. 23.70
  - durant la 2<sup>ème</sup> année après l'apprentissage Fr. 24.35
  - durant la 3<sup>ème</sup> année après l'apprentissage Fr. 25.20
  - dès la 4<sup>ème</sup> année après l'apprentissage Fr. 26.10
- Manoeuvres
  - jeunes gens jusqu'à 20 ans ou travailleurs avec moins de 2 ans de pratique dans la profession Fr. 22.30
  - travailleurs adultes après 2 ans de pratique Fr. 22.75
  - travailleurs après 3 ans de pratique Fr. 23.05
  - travailleurs après 4 ans de pratique Fr. 23.15

#### Art. 3

##### **Indexation**

Les salaires indiqués à l'article 2 sont indexés à la position 105.9 points de l'indice suisse des prix à la consommation (fin novembre, base mai 2000 = 100).

#### Art. 4

##### **Indemnités**

L'indemnité de repas est fixée à Fr. 18.- et l'indemnité kilométrique à Fr. 0.70/km (article 19 CCT).

## **Art. 5**

### **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 commission professionnelle paritaire pour approbation.

## **II. DISPOSITIONS FINALES**

### **Art. 6**

#### **Rattachement de la présente convention à la CCT de base**

La présente convention fait partie intégrante de la convention collective de travail de la construction métallique du canton du Valais du 18 décembre 2006.

### **Art. 7**

#### **Durée**

1. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et est valable jusqu'au 31 mai 2012.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai prévu (article 8, 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. 8**

#### **Résiliation**

1. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention, avec effet pour toutes les autres associations 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 18 décembre 2006



## **LES PARTIES CONTRACTANTES**

### **Pour l'Association valaisanne des entreprises de construction métallique (AVEM)**

Le Président:

C. Righini

Le Secrétaire:

F. Oggier

### **Pour le syndicat UNIA**

R. Ambrosetti

J. Robert

J. Morard

P. Nicolo

S. Aymon

D. Luggen

### **Pour le Syndicat Chrétien Interprofessionnel (SCIV-SYNA)**

B. Zufferey

P. Vejvara

F. Thurre

D. Wasmer

P. Roth

B. Tissières

## **Plan d'assurance prévoyance professionnelle des entreprises valaisannes de construction métallique**

### **1. PERSONNES ASSUREES**

L'assurance s'étend à tous les travailleurs occupés dans les entreprises de la construction métallique. Elle est obligatoire pour tout le personnel d'exploitation à l'exception des apprentis.

### **2. BUT DE L'ASSURANCE**

L'assurance a pour but de garantir une couverture aux travailleurs et employeurs affiliés contre les conséquences du décès, de l'invalidité ou de la vieillesse.

### **3. DEBUT ET FIN DE L'ASSURANCE**

L'assurance contre les conséquences de l'invalidité et du décès ainsi que la prévoyance vieillesse débute le 1<sup>er</sup> janvier qui suit la date à laquelle l'assuré a atteint l'âge de 17 ans. Elle prend effet au jour de l'entrée en fonction auprès de l'entreprise.

L'assurance dure jusqu'à l'âge de la retraite conformément aux dispositions de l'AVS. En cas de cessation des rapports de travail, l'assurance prend fin avec ceux-ci.

### **4. BONIFICATIONS DE VIEILLESSE**

<b>Age</b>	<b>Bonification</b>
18-34 ans	5.00 %
35-44 ans	7.10 %
45-54 ans	10.70 %
55-65 ans	12.80 %

### **5. PRESTATIONS D'ASSURANCE**

#### **5.1 Rente de vieillesse**

Le montant de la rente de vieillesse est déterminé en fonction de l'avoir de vieillesse acquis par l'assuré à l'âge de la retraite converti en rente au taux fixé par le Conseil de fondation.

#### **5.2 Rente d'invalidité**

La rente d'invalidité s'élève à 25 % du dernier salaire assuré après un délai d'attente de 24 mois. Dès l'âge de la retraite, la rente de vieillesse remplace la rente d'invalidité sauf dans les cas où la rente de vieillesse serait moins élevée que la rente d'invalidité précédente.

#### **5.3 Rente en faveur du conjoint survivant**

Le conjoint survivant a droit à une rente de veuve ou de veuf correspondant à 15 % du dernier salaire assuré.

Si un assuré décède après l'âge de la retraite, le conjoint survivant a droit à une rente de veuve ou de veuf correspondant à 60 % de la rente vieillesse qui était versée auparavant.

#### **5.4 Rentes pour enfant**

Les rentes pour enfant d'invalides ou d'orphelin s'élèvent à 5 % du dernier salaire assuré. Les rentes d'enfant de pensionnés s'élèvent à 20 % de la rente de vieillesse.

Ces rentes sont servies jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 20 ans révolus, respectivement de 25 ans pour ceux qui poursuivent des études ou qui sont encore en apprentissage.

#### **5.5 Capital-décès**

Si un assuré décède avant l'âge de la retraite et que la caisse de retraite n'a pas de rente de conjoint survivant à servir, l'avoir de vieillesse accumulé au jour du décès (mais au minimum Fr. 10'000.-) est versé aux bénéficiaires.

### **6. SALAIRE ASSURE**

Pour l'assuré rétribué à l'heure, le salaire assuré déterminant est égal au nombre d'heures annuelles défini dans la convention collective de travail pour une activité à plein temps multiplié par le salaire horaire du mois de janvier de l'année en cours ou du mois d'affiliation si cette dernière a lieu en cours d'année, majoré de la gratification.

Pour l'assuré rétribué au mois, le salaire assuré déterminant est égal à treize fois le salaire brut de base du mois de janvier ou du mois d'affiliation si cette dernière a eu lieu en cours d'année.

### **7. COTISATIONS**

La cotisation des salariés obligatoirement soumis est égale à 10 % du salaire AVS ; elle est répartie par moitié entre l'employeur et le travailleur.

## **LES PARTIES CONTRACTANTES**

### **Pour l'Association valaisanne des entreprises de construction métallique (AVEM)**

Le Président:

C. Righini

Le Secrétaire:

F. Oggier

### **Pour le syndicat UNIA**

R. Ambrosetti

J. Robert

J. Morard

P. Nicolo

S. Aymon

D. Luggen

### **Pour le Syndicat Chrétien Interprofessionnel (SCIV-SYNA)**

B. Zufferey

P. Vejvara

F. Thurre

D. Wasmer

P. Roth

B. Tissières

BLANCHE

## REGISTRE ALPHABETIQUE DES MATIERES

<b>A</b>	<b>Articles</b>	<b>Pages</b>
Abandon d'emploi	6	7
Absences justifiées	22	12
Allocations :		
- familiales	21	12
- pendant le service militaire	23	13
Amendes conventionnelles	40	22
Assurance-accidents	24	14
Assurance-maladie	25	14
 <b>B</b>		
But de la convention	1	5
 <b>C</b>		
Caisse de service militaire	23	13
Caisse de vacances	14	9
Champ d'application	2	5
Commission professionnelle paritaire :		
- institution	33	19
- organisation	34	19
- tâches	35	20
Commission professionnelle paritaire restreinte	36	21
Contribution professionnelle :	39	22
- administration	41.2	23
- encaissement	41.1	23
 <b>D</b>		
Décès du travailleur	29	17
Déplacement du travailleur	19	11
Détermination du salaire mensuel	Annexe I	27
Diligence et fidélité	7.3	7
Droit au salaire :		
- en cas d'accomplissement d'une fonction publique	28	17
- lors du décès du travailleur	29	17
Durée de la convention	43	23
Durée des vacances	13	9
Durée hebdomadaire du travail	11	9

<b>E</b>	<b>Articles</b>	<b>Pages</b>
Engagement temporaire :		
- étudiants	30.1	17
- travailleurs à temps partiel	30.2	18
Exécution commune	32	18
<b>F</b>		
Fonction publique	28	17
<b>G</b>		
Gratification conventionnelle	18	11
<b>H</b>		
Heures de travail supplémentaires	17	10
<b>I</b>		
Indemnités de repas	19	11
Indemnités pour les jours fériés payés	15	10
Indemnités pour utilisation d'un véhicule privé	19.3	11
Indemnités de déplacement	19	11
Indemnités pour absences justifiées	22	12
Indexation sur les salaires	Conv. s/sal.	31
Interdiction de résilier le contrat	5	6
Interdiction du travail clandestin	10	8
<b>J</b>		
Jours fériés payés	15	10
<b>M</b>		
Modifications de la convention	44	24
<b>N</b>		
Non-entrée en service	6	7
<b>O</b>		
Obligation d'aviser	9	8
Obligation de soin	7	7

<b>P</b>	<b>Articles</b>	<b>Pages</b>
Paiement du salaire :	20	12
- en cas du décès du travailleur	29	17
Paix du travail	31	18
Préretraite professionnelle	27	16
Prévoyance professionnelle	26	16
Procédure de conciliation	37	21
<b>R</b>		
Rapports de travail	9	8
Remise matériel, outils et données	7.2	7
Résiliation de la convention	45	24
Résiliation du contrat de travail :		
- après le temps d'essai	4.2 - 4.4	6
- pendant le temps d'essai	4.1	6
Respect de la convention et litiges entre les associations	38	21
Restriction au droit de résilier le contrat :		
- par l'employeur	5.A	6
- par le travailleur	5.B	7
Retraite anticipée	27	16
<b>S</b>		
Salaires :	16	10
- effectifs	Conv. s/sal.	31
- minima	Conv. s/sal.	31
- minima, exceptions	Conv. s/sal.	32
Sécurité au travail	8	8
Service militaire	23	13
Soin du matériel et de l'outillage	7	7
Suppléments de salaire	17	10
<b>T</b>		
Travailleurs à temps partiel	30.2	18
Travail au noir	10	8
Travailleurs rétribués au mois	Annexe N° 1	27
Temps d'essai	4.1	6
<b>V</b>		
Vacances :		
- date	13.2	9
- durée et indemnité	13.1	9

## NOTES

---



**NOTES**

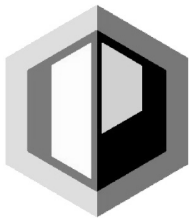
---

**NOTES**

---

**NOTES**

---



Commission professionnelle paritaire  
des entreprises valaisannes de construction métallique  
*Paritätische Berufskommission  
der Walliser Metallbauunternehmen*

Av. de Tourbillon 33 1951 Sion - Sitten  
Tél. 027 327 51 11 - Fax 027 327 51 80 - [www.bureaudesmetiers.ch](http://www.bureaudesmetiers.ch)