

Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais

du 01.04.2026

Actes législatifs concernés par ce projet (RS numéros)

Nouveau: -
Modifié: -
Abrogé: -

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu l'article 7 alinéa 2 de la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail du 28 septembre 1956;

vu l'article 30 de la loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016 (LcTr);

vu la requête d'extension présentée par les associations suivantes:

- l'association de la technique et de l'enveloppe du bâtiment (TEC-BAT),
- l'association valaisanne des constructeurs de cheminées (AVCC),
- Suissetec Oberwallis, d'une part et
- les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV),
- le Syndicat UNIA ainsi que
- le Syndicat SYNA d'autre part;

vu la publication de la requête d'extension dans le Bulletin officiel du canton du Valais numéro RE-VS35-0000001094 du 4 février 2026, signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce numéro AB04-0000001827 du 11 février 2026;

considérant qu'aucune opposition n'a été formulée;

sur la proposition du département en charge des affaires sociales,

arrête:

I.

L'acte législatif intitulé Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais est publié en tant que nouvel acte législatif.

Art. 1

¹ Le champ d'application de la convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais, reproduite en annexe, est étendu à l'exception des clauses figurant en caractère normal.

Art. 2

¹ La décision d'extension s'appliquera, sur tout le territoire du canton du Valais, aux rapports de travail entre d'une part, au titre d'employeurs, les entreprises ou partie d'entreprises qui exécutent des travaux de ferblanterie, de couverture, d'installation sanitaire, de chauffage, de ventilation, de climatisation, d'assemblage de divers éléments d'installations photovoltaïques effectué par les entreprises dont l'activité prépondérante est la ferblanterie et couverture, dans les domaines de la construction de cheminée, pose de poêle, tubage et assainissement de conduit de fumée, pose de nouveaux canaux de fumée, réparation et entretien d'appareil de fumisterie, et d'autre part, au titre d'employés, aux travailleurs qualifiés, spécialisés, non-qualifiés et aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle (à l'exception des articles figurant dans l'annexe IV de la convention collective) occupés à titre fixe ou occasionnel par les employeurs précités quel que soit le mode de rémunération, à l'exception des membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, des cadres dirigeants, du personnel administratif, technique, commercial et de nettoyage.

Art. 3

¹ 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 (LDét) et des articles 1 et 2 de son ordonnance (Odét), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Valais, ainsi qu'à leurs employé(e)s, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais.

² La commission paritaire de la CCT est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 4

¹ Le Conseil d'Etat prend acte de l'absence d'opposition.

Art. 5

¹ Les frais de procédure sont à la charge des parties contractantes, qui en répondent solidairement.

II.

Aucune modification d'autres actes.

III.

Aucune abrogation d'autres actes.

IV.

Le présent arrêté, approuvé par l'autorité fédérale, entre en vigueur le 1^{er} du mois qui suit sa publication dans le Bulletin officiel du canton du Valais et prend effet jusqu'au 31 mai 2030. ¹⁾

Sion, le 1^{er} avril 2026

Le président du Conseil d'Etat: Mathias Reynard
La chancelière d'Etat: Monique Albrecht

¹⁾ Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) le 30 avril 2026 et publié dans le Bulletin officiel du canton du Valais du 13 mai 2026.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

(2025-2030)

DES METIERS DE LA TECHNIQUE DU BATIMENT DU CANTON DU VALAIS

conclue entre

**L'ASSOCIATION DE LA TECHNIQUE ET DE L'ENVELOPPE DU BÂTIMENT
(TEC-BAT)**

**L'ASSOCIATION VALAISANNE DES CONSTRUCTEURS DE CHEMINEES
(AVCC)**

SUISSETEC OBERWALLIS

d'une part, et

SCIV LE SYNDICAT et SYNA

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

But

Les parties soussignées concluent la présente convention collective (ci-après CCT), en vue de régler équitablement les conditions de travail et de promouvoir une collaboration loyale et durable entre les employeurs et les travailleurs.

Art. 2

Champ d'application

1. La CCT est valable sur tout le territoire du canton du Valais.
2. Les dispositions de la CCT s'appliquent d'une part aux employeurs (entreprises, respectivement parties d'entreprises), qui exécutent des travaux :

- a) de ferblanterie ;
- b) de couverture ;
- c) d'installation sanitaire ;
- d) de chauffage ;
- e) de ventilation ;
- f) de climatisation ;
- g) d'assemblage de divers éléments d'installations photovoltaïques effectué par les entreprises dont l'activité prépondérante est la ferblanterie et couverture ;
- h) dans les domaines de la construction de cheminées, de la pose de poêles, du tubage et de l'assainissement de conduits de fumée, de la pose de nouveaux canaux de fumée, de réparation et d'entretien d'appareils de fumisterie.

Elles s'appliquent d'autre part aux travailleurs qualifiés, spécialisés, non-qualifiés et aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle (à l'exception des articles figurant dans l'annexe IV) occupés à titre fixe ou occasionnel par ces employeurs quel que soit le mode de rémunération.

- 3. La CCT s'applique également aux travailleurs occupés sur le territoire du canton du Valais par une entreprise sise hors canton, plus spécialement en ce qui concerne les art. 7 al. 2, 8 al. 2, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 41 ainsi que l'annexe concernant la caution et l'annexe concernant les salaires.
- 4. En revanche, la CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, aux cadres dirigeants ainsi qu'au personnel administratif, technique, commercial et de nettoyage.

Art. 3

Travailleurs rétribués au mois

Les travailleurs rétribués au mois (salaire mensuel) bénéficient d'un régime particulier figurant dans l'annexe I de la CCT.

II. ENGAGEMENT, TEMPS D'ESSAI ET RÉSILIATION

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 à l'avance pour la fin d'une semaine de travail.**
- 2. **Par accord écrit, le temps d'essai peut être prolongé jusqu'à trois mois maximum.**
- 3. Le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié moyennant le respect du délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.

4. Le contrat qui aura duré plus d'un an peut être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de service, moyennant le respect du délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois.
5. Dès la dixième année de service, le contrat peut être résilié moyennant le respect du délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois.
6. **Le congé doit être donné par écrit.** La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 5

Restriction au droit de résilier le contrat de travail

1. **En complément des dispositions de l'art. 336c du Code des obligations (ci-après CO), et en dérogation à l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat après le temps d'essai :**
 - a) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie 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 huitième année de service ; durant 720 jours dès la neuvième année de service ;
 - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'un accident non imputable à la faute du travailleur 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.
2. **Le congé donné pendant l'une des périodes prévues à l'al. 1 est nul. Si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que le délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.**

Art. 6

Décès de l'employeur

1. A la mort de l'employeur, le contrat passe aux héritiers. Les dispositions relatives au transfert des rapports de travail, en cas de transfert de l'entreprise, sont applicables par analogie.
2. Si le contrat de travail repose essentiellement sur des rapports personnels, il prend fin avec le décès de l'employeur. Le travailleur peut toutefois exiger un dédommagement adéquat pour la cessation prématurée du contrat de travail.

III. OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Art. 7

Obligations de l'employeur

1. Collaboration avec le travailleur
 - a) L'employeur considère le travailleur comme un partenaire.

- b) Il le renseigne clairement sur les travaux à exécuter et apprécie sa tâche en fonction de ses capacités professionnelles et de la position qu'il occupe dans l'entreprise.
2. Hygiène et prévention des accidents
- a) Pour protéger la vie et la santé du travailleur et mettre le voisinage de l'entreprise à l'abri d'effets nuisibles ou incommodants, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.
 - b) L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des accidents, des maladies et du surmenage.
 - c) L'employeur fera collaborer les travailleurs aux mesures d'hygiène et de prévention des accidents ; de plus, il est tenu d'instruire les nouveaux travailleurs sur les risques d'accident et les précautions à prendre.
 - d) Les équipements de protection individuels (EPI) sont à la charge de l'employeur (cf. directives SUVA).
3. Remise du matériel, des outils et des données nécessaires
- a) **L'employeur est tenu de mettre à temps et en bon état à disposition du travailleur les matériaux, les outils appropriés et les données nécessaires ; l'outillage est fourni aux travailleurs avec un inventaire et doit pouvoir être mis sous clef.**
 - b) **Le travailleur doit, pendant la durée ordinaire du travail, avoir le temps nécessaire pour maintenir en bon état sa place de travail et son outillage.**
4. Registre du temps de travail
- a) **L'employeur met à disposition de chaque travailleur un registre du temps de travail pour l'établissement des rapports journaliers.**
 - b) **Les rapports journaliers doivent contenir la référence des chantiers et leurs localisations.**

Art. 8

Obligations du travailleur

1. Diligence, fidélité et application au travail
Le travailleur exécute avec soin et application le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.
2. Hygiène et prévention des accidents
 - a) **Le travailleur est tenu de seconder l'employeur dans l'application des mesures préventives en cas d'accidents et de maladies professionnelles ainsi que dans l'application des mesures pour la sécurité au travail.**
 - b) **Il doit en particulier utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de salubrité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur.**

- c) **Le travailleur s'abstiendra d'utiliser tout appareil électronique nuisant à sa sécurité.**
 - d) **Le travailleur s'abstiendra d'utiliser un téléphone mobile à des fins privées durant les heures de travail, sauf en cas d'urgence.**
 - e) **Le travailleur qui n'applique pas les consignes prévues aux let. a, b, c et d s'expose à des sanctions de la part de son employeur.**
- 3. Soins du matériel et de l'outillage**
Le travailleur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière les machines, les outils et les véhicules et de les traiter avec soin, de même que les matériaux mis à disposition pour l'exécution de son travail. De plus, il doit faire un usage économe du matériel. Il avertira immédiatement son employeur en cas de dommages survenus lors du travail.
- 4. Obligation de restituer**
Le travailleur rendra à son employeur dès la fin des travaux les plans, descriptifs, outils, matériel et véhicules appartenant à l'entreprise.
- 5. Heures de travail supplémentaires**
Le travailleur est tenu d'exécuter du travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et dans la mesure où ce travail supplémentaire peut être exigé de lui.
- 6. Instructions à observer**
Le travailleur est tenu d'observer les instructions qui lui ont été données pour l'exécution du travail, c'est-à-dire :
- a) **remplir avec soin le registre du temps de travail mis à disposition par l'employeur ainsi que les rapports exigés au sujet de l'exécution des travaux et de les livrer à temps selon les instructions de l'employeur.**
 - b) **de se conduire correctement envers toutes les personnes avec lesquelles il est en relation dans l'exercice de son métier et d'éviter tout acte qui pourrait faire du tort à l'employeur ou donner lieu à des réclamations.**
 - c) **de s'abstenir de consommer des boissons alcooliques ainsi que des produits stupéfiants et, à la demande de l'employeur ou du maître de l'ouvrage, de fumer durant le travail.**
 - d) **d'avertir immédiatement son employeur ou son représentant s'il est empêché de travailler.**
 - e) **de prêter une attention toute particulière à la formation professionnelle des personnes qui lui sont confiées.**
- 7. Obligation de soins**
- a) **Le travailleur répond des dommages qu'il cause intentionnellement ou par négligence.**

- b) La mesure de diligence incombant au travailleur se détermine d'après les relations du travail, compte tenu du risque professionnel, du degré de formation et des connaissances techniques et nécessaires pour accomplir le travail ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.
 - c) La réparation du dommage doit être demandée au plus tard un mois après sa constatation.
8. Non-entrée en service ou 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 ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire selon décision du juge (art. 337d CO).

Art. 9

Interdiction du travail illicite

- 1. Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence, ou non, à son employeur.**
- 2. Le travail effectué pour des parents en ligne directe, ainsi que pour des frères, sœurs est autorisé.**
- 3. Le travail effectué par des travailleurs pour des tiers est interdit, même avec l'accord de l'employeur.**
- 4. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite est puni d'une amende conventionnelle en vertu de l'art. 39.**
- 5. Une amende conventionnelle au sens de l'art. 39 sanctionne l'employeur qui fait exécuter ou qui favorise le travail illicite rémunéré ou non rémunéré.**
- 6. Les contrôles réguliers pour déceler le travail illicite sont de la compétence de la commission professionnelle paritaire. Les suspicions de travail au noir sont déferées à l'autorité compétente.**

Art. 10

Certificat de travail

1. Le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.
2. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

IV. DURÉE DU TRAVAIL

Art. 11

Durée hebdomadaire du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41 heures 1/4 pauses comprises (40 heures sans les pauses).
2. La durée hebdomadaire du travail effectif peut être prolongée de 8 heures 3/4 (temps flexible autorisé : 50 heures par semaine) si, dans la moyenne annuelle, la durée définie à l'al. 1 n'est pas dépassée.
3. Les 160 premières heures supplémentaires de travail effectuées jusqu'au 31 décembre de l'année ne sont pas assujetties à la majoration de 30 %. D'entente avec le travailleur, elles sont ou rémunérées au tarif horaire de base, ou compensées, au plus tard, jusqu'au 30 juin de l'année qui suit, par un congé compensatoire d'une durée équivalente. Dès la 161^{ème} heure supplémentaire une majoration de salaire de 30 % est due.

En cas de résiliation des rapports de service ou de licenciement, le supplément de 30 % est dû sur les heures supplémentaires non compensées.

Sont réservées les prescriptions relatives à la loi sur le travail.

4. Le travail du samedi est interdit, sauf autorisation de la Commission professionnelle paritaire.
5. Est réputé durée du travail, le temps pendant lequel le travailleur doit se tenir à la disposition de l'employeur.
6. Le temps nécessaire pour se rendre du domicile du salarié à l'atelier et/ou au lieu de rassemblement et le retour ne sont pas considérés comme temps de travail. Si le trajet entre le domicile du travailleur et le lieu de travail, hors de l'atelier, est plus long que le trajet entre le domicile et l'atelier et/ou le lieu de rassemblement, la différence de temps est considérée comme temps de travail.
7. Le temps de déplacement de l'atelier et/ou du lieu de rassemblement au lieu de travail est considéré comme temps de travail et rémunéré au tarif horaire de base, mais est exclu du décompte des heures sujettes à majoration (cf. al. 3 ci-dessus), sous réserve qu'il soit décompté séparément des heures de travail ordinaires.
8. N'est pas compris dans la durée de travail, le temps perdu en raison d'arrivée tardive au travail, le départ avant l'heure et les absences sans permission pendant le travail.
9. La pause matinale est accordée. La durée de cette pause ne dépasse pas 15 minutes et, en principe, elle est librement fixée. A la demande de l'employeur, la pause se fait sur le lieu de travail. Cette pause est payée au salaire horaire normal. L'employeur peut demander de remplacer le temps de dépassement de la pause en prolongeant la durée de travail dans la semaine. Pour cela, l'employeur en informe immédiatement le ou les travailleurs.

- 10. A la demande de l'employeur, les travailleurs se présenteront au travail un quart d'heure plus tôt le matin et mettront en ordre l'atelier le soir après la sortie du travail. Ce travail sera comptabilisé comme temps de travail et rémunéré au salaire horaire ordinaire. La loi sur le travail est réservée.**
11. Dans des 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. Les demandes dans ce sens doivent être adressées à la Commission professionnelle paritaire, par écrit, avec motifs à l'appui, au moins 15 jours à l'avance.

V. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Art. 12

Vacances payées

1. **Les travailleurs ont droit annuellement aux indemnités de vacances suivantes (jours ouvrables, samedis non compris) :**
- a) **jusqu'au 31 décembre de la 50ème année : 25 jours (11 % du salaire effectif) ;**
 - b) **dès le 1er janvier de l'année des 51 ans : 26 jours en 2025 (11.50 % du salaire effectif), dès le 1er janvier de l'année des 52 ans : 27 jours en 2026 (12 % du salaire effectif), dès le 1er janvier de l'année des 53 ans : 28 jours en 2027 (12.50 % du salaire effectif), dès le 1er janvier de l'année des 54 ans : 29 jours en 2028 (13 % du salaire effectif) et dès le 1er janvier de l'année des 55 ans : 30 jours en 2029 (13.50 % du salaire effectif) ;**
 - c) **dès le 1er janvier de l'année dès 56 ans : 30 jours (13.50 % du salaire effectif).**

L'indemnité pour jours fériés, soit 3 %, n'est pas comprise dans les taux ci-dessus.

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. Durant le délai de congé, l'employeur ne peut pas exiger du travailleur qu'il prenne son solde de vacances, sous réserve de la situation où un travailleur est libéré de l'obligation de travailler.

Art. 13

Jours fériés payés

Le travailleur payé au salaire horaire a droit à une indemnité forfaitaire de 3 % du salaire effectif pour les jours fériés légaux coïncidant avec un jour de travail et entraînant une perte de salaire. Les jours fériés légaux sont : Nouvel An, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, 1er août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception et Noël.

Art. 14

Caisse de vacances et jours fériés payés

1. En vue d'établir une compensation équitable des indemnités de vacances et indemnités pour jours fériés, il a été créé une caisse de vacances pour les professions citées à l'art. 2 al. 2 let. a à g, gérée par le Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, à Sion.
2. L'employeur peut verser à cette caisse, chaque mois, une contribution fixée par la caisse et calculée en pourcent sur le salaire effectif (salaire horaire x nombre d'heures effectuées) de tous ses travailleurs payés à l'heure.
3. Le règlement de la caisse de vacances fixe les modalités d'application des présentes dispositions.

VI. SALAIRES, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

Art. 15

Salaires

1. **Les entreprises soumises à la présente CCT sont tenues d'introduire un salaire constant ou mensuel pour les travailleurs engagés à l'heure. On entend par salaire constant un salaire horaire dont le mode de versement consiste à verser un montant fixe de salaire chaque mois tandis qu'un décompte correctif intervient à la fin d'une période donnée, au plus tard à la fin de l'année civile.**
2. **La détermination du salaire constant versé chaque mois au collaborateur est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par 178.8 heures (moyenne d'heures mensuelles annualisée). Par ce mode de calcul, les droits aux vacances et aux jours fériés sont directement compris dans le salaire constant. S'y ajoute le 13ème salaire.**
3. **Le salaire constant n'est pas obligatoire pour les rapports de travail d'une durée de moins de trois mois.**
4. Les parties contractantes adaptent les salaires réels et fixent les salaires minima chaque année. Ceux-ci font l'objet d'une annexe concernant les salaires qui fait partie intégrante de la présente CCT (annexe III).
5. **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. De tels arrangements doivent être convenus par écrit et être communiqués à la Commission professionnelle paritaire pour approbation.**

Art. 16

Suppléments de salaires

1. **Le travailleur a droit à un supplément de salaire de :**

- a) 30 % pour les heures supplémentaires accomplies entre 6 et 20 heures et dépassant le temps flexible de 160 heures supplémentaires défini à l'art. 11 al. 3 ;
 - b) 30 % sur les heures travaillées le samedi pour lesquelles l'entreprise a obtenu une dérogation de la Commission professionnelle paritaire ;
 - c) 25 % pour le travail du soir accompli un jour ouvrable entre 20 et 23 heures ;
 - d) 50 % pour le travail de nuit, soit de 23 à 6 heures, accompli un jour ouvrable ;
 - e) 50 % pour le travail du dimanche et des jours fériés.
2. Ces suppléments ne sont dus que si le travail a été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.
 3. La loi sur le travail est réservée.

Art. 17

Treizième salaire

1. Le travailleur a droit, en fin d'année, à un 13ème salaire égal à 8,33 % du salaire AVS annuel.
2. Le 13ème salaire est versé en décembre ou au plus tard avec la dernière paie.
3. En cas de résiliation des rapports de service, le travailleur a droit au 13ème salaire prorata temporis.

Art. 18

Indemnités de déplacement et de logement

1. Lors de travaux hors du rayon local, lorsque le travailleur ne peut pas rentrer le soir à son domicile, les indemnités pour frais de voyage, d'entretien et de logement seront fixées, d'entente entre l'employeur et le travailleur, avant le commencement des travaux. L'employeur paiera au travailleur au moins ses frais effectifs, à savoir la chambre et les repas.
2. Si le chantier se situe à une distance supérieure à 8 km du lieu de travail, qui est, selon le choix de l'entreprise, le siège ou le dépôt, pour toute la durée de l'engagement, l'employeur paie les frais effectifs pour le repas de midi ou une indemnité forfaitaire de CHF 18.00.
3. Si le travailleur renonce au repas ou au logement proposé sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due.
4. Le travailleur qui, sur ordre de son employeur, utilise son véhicule personnel pour des courses de service a droit à une indemnité de 70 cts par kilomètre, tous frais et toutes assurances étant compris dans cette indemnité, sous réserve du respect de l'art. 327b CO.

Art. 19

Paiement du salaire

Le salaire est payé à la fin de chaque mois, accompagné d'un décompte. L'employeur et le travailleur s'entendent sur les modalités de paiement du salaire.

VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES

Art. 20

Allocations familiales

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

Art. 21

Salaire pour absences justifiées

- 1. Les travailleurs ont droit à leur salaire dans les cas d'absences justifiées suivantes :**
 - a) deux jours en cas de mariage ;**
 - b) trois jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;**
 - c) un jour en cas de décès d'un grand-père ou d'une grand-mère ;**
 - d) un jour lors du recrutement et de la libération du service militaire ;**
 - e) un jour en cas de déménagement une fois par année.**
- 2. Le salaire est calculé sur la base de 8 heures 1/4 de travail par jour (samedis non compris).**

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

Art. 22

Allocations complémentaires à l'APG 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 : 80 % 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 5ème à la 17ème semaine :**
 - 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. Les indemnités ci-dessus ne sont dues que si, immédiatement avant le service, le travailleur a été occupé pendant au moins 3 mois dans la profession, ou encore s'il est en possession d'un engagement écrit valable pour plus de 3 mois.
4. Les indemnités sont calculées sur la base de 8 heures 1/4 de travail par jour (samedis non compris).
5. Afin de financer le versement de ces allocations complémentaires à l'APG, l'employeur peut verser une contribution à une caisse ou une assurance de son choix ou prendre en charge le paiement de ce complément.
6. La caisse de service militaire est gérée par le Bureau des Métiers, à Sion.

IX. ASSURANCES

Art. 23

Assurance-accidents

1. Le travailleur doit être assuré 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. 24

Assurance perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance de son choix, les travailleurs pour une indemnité journalière couvrant la perte de gain en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.
2. Les conditions de l'assurance de l'indemnité journalière doivent être conformes aux prestations LAMal (art. 72 LAMal) ou équivalentes. Elles doivent notamment être conformes aux dispositions suivantes :
 - a) L'assurance débute le jour où le travailleur commence ou aurait dû commencer son activité.
 - b) Pour toute absence de plus de deux jours, le travailleur fournira un certificat médical.

- c) 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 3^{ème} jour.
 - d) Les indemnités journalières doivent être versées pour une ou plusieurs maladies durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.
 - e) 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.
 - f) 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.
 - g) L'indemnité journalière (jours civils) 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 CCT, puis multiplié par 52, majoré de 8.33 %, divisé par 365 jours.
 - h) Lorsqu'un assuré doit quitter l'assurance collective, il a la possibilité de passer à l'assurance individuelle, dans les 90 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 art. 324a et 324b CO.
4. La prime pour la perte de gain maladie est répartie entre l'employeur et le travailleur à 50 %.

Art. 25

Prévoyance professionnelle

La prévoyance professionnelle est régie par une Convention collective de travail séparée.

Art. 26

Préretraite professionnelle

La préretraite professionnelle est régie par une Convention collective de travail séparée.

X. INDEMNITÉS SPÉCIALES

Art. 27

Fonction publique

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures ou 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 (samedis exclus) ou parties de jours ouvrables par année civile.** Demeurent réservées les obligations plus étendues pouvant incomber à l'employeur en vertu de la loi (art. 324a CO).
3. Les indemnités sont prises en charge par la caisse instituée à l'art. 22 al. 6.

Art. 28

Paielement du salaire en cas de décès

En cas de décès du travailleur, les dispositions du CO s'appliquent.

Art. 29

Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants

1. Etudiants

- a) **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 et jours fériés (art. 14), à la caisse complémentaire de l'APG militaire (art. 22 al. 1 à 4), à l'assurance perte de gain en cas de maladie (art. 24 al. 1, 2 et 4), à la prévoyance professionnelle (art. 25) ainsi qu'à la préretraite professionnelle (art. 26). Ils ne sont pas soumis non plus à la contribution aux frais d'application et au perfectionnement professionnels (art. 38).**
 - b) **Conformément aux art. 22 al. 1 à 4 et 24 al. 1, 2 et 4 de la présente CCT, les travailleurs objets de ces exceptions n'ont droit à aucune prestation des caisses et assurances citées à la let. a du présent article.**
 - c) **Le salaire est fixé d'entente entre les parties.**
2. En cas de doute ou de litige sur la soumission d'un étudiant ou d'un travailleur aux dispositions du présent article, la Commission professionnelle paritaire décide.

XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CCT

Art. 30

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 la grève et le lock-out.
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. 31

Exécution commune

En vertu de l'art. 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.

XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art.32

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. Pour la durée de la CCT, la CPP élit 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 CPP désigne son secrétaire qui aura aussi la charge de l'administration du fonds paritaire, sous sa responsabilité.
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 des commissions professionnelles paritaires restreintes régionales (ci-après CPP restreintes) composées de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (art. 35).

Art. 33

Organisation

La CPP s'organise elle-même sur la base de statuts et d'un règlement.

Art. 34

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 surveille la gestion de la caisse de la CPP ;
- d) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la CCT ;
- e) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (art. 38) et en gère le produit ;

- f) **elle prononce les amendes conventionnelles (art. 39), 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 illicite ;
- k) **elle accorde les autorisations prévues à l'art. 11 al. 4 et 11.**

Art. 35

Tâches et attributions des CPP restreintes

La CPP peut déléguer une partie de ses compétences aux CPP restreintes, notamment :

- a) le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise en procédant à une tentative de résolution pacifique des conflits ;
- b) les contrôles dans des entreprises soumises à la CCT ;**
- c) les tâches définies aux art. 11, 15 et 29 ;
- d) les recours qui lui sont adressés suite aux décisions prises par les organes des caisses de prestations sociales instituées aux art. 14 et 22.

XIII. APLANISSEMENT DES DIFFÉRENDS

Art. 36

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 tente une conciliation, elle-même ou par délégation.
2. En cas d'échec de la tentative de résolution des conflits, la CPP invite les parties à soumettre leur cas par devant les autorités judiciaires compétentes.

Art. 37

Respect de la CCT 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.

XIV. CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT ET AUX FRAIS DE
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL
AMENDES CONVENTIONNELLES

Art. 38

Contribution 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 CCT, à savoir :
 - a) employeurs : 0.18 % de la somme des salaires versés l'année précédente ;
 - b) travailleurs : 0,8 % du salaire AVS.
2. La contribution des membres des organisations signataires de la CCT est comprise dans la cotisation ordinaire à leur association.
3. Pour des raisons administratives, une retenue de salaire d'un montant équivalent à la contribution sera perçue auprès des membres des organisations de travailleurs signataires. Ces organisations rétrocèdent annuellement à leurs membres la part qu'ils ont eux-mêmes fournie.
4. 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 Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, à Sion avec les contributions aux caisses sociales.
5. Le produit de ces contributions est utilisé :
 - a) pour la couverture des frais d'application de la CCT ;
 - b) pour le perfectionnement professionnel, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations signataires.
6. La caisse de la CPP est gérée par le secrétariat du Bureau des Métiers, Rue de la Dixence 20, à Sion qui lui soumet un rapport financier annuel.

Art. 39

Amendes conventionnelles

1. **Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'une amende de CHF 10'000.00 au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.** Le calculateur des peines conventionnelles de la Convention collective de travail du second œuvre romand fait office de référence.
2. **Pour les infractions à l'interdiction du travail du samedi et du travail illicite, le travailleur est passible d'une amende pouvant s'élever à CHF 500.00 par infraction ; l'employeur est passible d'une amende pouvant s'élever à CHF 1'000.00 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 partiellement les frais de contrôle de la CCT.**

Art. 40

Encaissement et administration

1. La CPP est chargée de l'encaissement des contributions à l'application de la CCT et au perfectionnement professionnel ainsi que des amendes conventionnelles.
2. La CPP 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. GARANTIES FINANCIÈRES

Art. 41

Caution

Pour les professions citées à l'art. 2 al. 2 let. a à g et afin de garantir l'application de la CCT et le respect des exigences conventionnelles, il est institué une caution conventionnelle dont l'utilisation et l'application sont définies dans une annexe à la présente CCT (annexe II).

XVI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 42

Durée de la CCT

1. La présente CCT entre en vigueur le 1^{er} juin 2025 et reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2030.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai fixé (art. 44), elle sera renouvelée pour une nouvelle année, et ainsi de suite.

Art. 43

Modification de la CCT

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

Art. 44

Résiliation de la CCT

1. Chaque association signataire de la CCT peut, avec effet pour les autres associations signataires, résilier la CCT pour le 31 décembre 2029 et ce, par lettre recommandée, en respectant un délai de trois mois.
2. La partie qui dénonce la CCT doit présenter ses propositions éventuelles de modification en vue du renouvellement de la CCT jusqu'à un mois au plus tard après la résiliation.

Art. 45

Interprétation de la CCT

1. Le texte français fait foi.
2. Le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte. Il va de soi que la forme masculine englobe aussi bien les femmes que les hommes.

Sion, décembre 2024

ANNEXE I

concernant les travailleurs rétribués au mois
(à l'exclusion des travailleurs avec un salaire constant)

En application de l'art. 3 de la Convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais (ci-après CCT), les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

Art. 1

Champ d'application

1. Chaque entreprise désigne librement quels sont les travailleurs rétribués au mois soumis à la présente annexe.
2. Le salaire mensuel est un salaire qui est versé tous les mois sans changement, sous réserve des heures supplémentaires ou manquantes conformément aux art. 4 et 5 de la présente annexe.

Art. 2

Engagement et résiliation

1. **L'art. 4 al. 1,2 et 6, 1ère phrase CCT est applicable.**
2. A l'expiration de la période d'essai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée, à moins que sa durée ait été convenue par écrit.

Art. 3

Horaire de travail

L'horaire de travail des travailleurs rétribués au mois est le même que celui des autres travailleurs de l'entreprise selon l'art. 11 CCT.

Art. 4

Heures supplémentaires

1. **Le travailleur reçoit chaque mois le décompte des heures qu'il a effectuées.**
2. **Le calcul du salaire horaire s'effectue en divisant le salaire mensuel par 178.8.**
3. **Les 160 premières heures supplémentaires de travail effectuées jusqu'au 31 décembre de l'année ne sont pas assujetties à la majoration de 30 %. D'entente avec le travailleur, elles sont ou rémunérées au tarif horaire de base, ou compensées, au plus tard, jusqu'au 30 juin de l'année qui suit, par un congé compensatoire d'une durée équivalente. Dès la 161ème heure supplémentaire une majoration de salaire de 30 % est due.**

Art. 5

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 pas être compensées et ne justifient aucune retenue de salaire ;
 - a) les heures perdues par suite de vacances payées, jours fériés ou absences justifiées prévues par la CCT ;
 - b) les heures perdues par suite de maladie et d'accident dans la mesure prévue par l'art. 9 de la présente annexe;

- c) les heures perdues par suite de service obligatoire dans l'armée ou la protection civile, dans la mesure prévue par l'art. 10 de la présente annexe ;
- d) 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 ;
- e) les heures non travaillées décidées par l'employeur ;
- f) les heures perdues qui ne sont pas dues à la faute du travailleur (selon CO).

Art. 6

Paiement des heures de déplacement

Les heures de déplacement sont comptabilisées et rémunérées conformément à l'art. 11 al. 6 et 7 CCT.

Art. 7

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 178.8.**
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 178.8.**

Art. 8

Vacances payées, jours fériés et absences justifiées

1. **La durée des vacances et le nombre de jours fériés payés sont les mêmes que pour les travailleurs rémunérés à l'heure ; sont considérées comme absences justifiées celles énumérées à l'art. 21 CCT.**
2. **Le travailleur perçoit son plein salaire pendant les vacances, jours fériés payés et absences justifiées.**

Art. 9

Maladie et accidents

1. En cas de maladie ou d'accident attesté par certificat médical exigé dès le 3^{ème} jour d'absence, le travailleur perçoit son salaire intégral dès le 1^{er} jour 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.
2. Passés les délais mentionnés ci-dessus, l'indemnité journalière se monte à 80 % du salaire.
3. La durée totale du versement des indemnités journalières pour cause de maladie est identique au principe de l'art. 24 CCT.
4. De même, la durée totale du versement des indemnités journalières en raison d'un accident est identique au principe de l'art. 23 CCT.

5. 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.
6. 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 à l'assurance perte de gain maladie prévue par la CCT.
7. En cas de carence du travailleur, l'employeur n'est en aucun cas tenu de verser le salaire.

Art. 10

Service militaire, service civil et protection civile

En temps de paix, pendant le service militaire obligatoire en Suisse, ainsi que pendant le service civil et la protection civile, 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. 11

Entrée en vigueur – Durée

1. La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} juin 2025.
2. L'annexe est valable jusqu'au 31 mai 2030.
3. Le renouvellement tacite et la résiliation de l'annexe se règlent conformément aux art. 42 et 44 CCT.

Sion, décembre 2024

ANNEXE II

sur la caution

En application de l'art. 41 de la Convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais (ci-après CCT), les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

Art. 1

Principe

- 1. Afin de satisfaire aux exigences contractuelles de la Commission professionnelle paritaire (CPP), toutes les entreprises ou parties d'entreprises assujetties à la CCT sont tenues de déposer auprès de la CPP, avant le début des travaux qui entrent dans le champ d'application de l'extension, une caution se montant au maximum à CHF 10'000.00 ou l'équivalent en euros. La caution peut être fournie en espèces ou sous forme de garantie irrévocable d'une banque ou d'une compagnie d'assurance soumise à l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA). Le droit de retrait en faveur de la CPP est à régler avec la banque ou la compagnie d'assurance, et l'emploi doit en être spécifié. La caution déposée en espèce sera placée par la CPP sur un compte bloqué et rémunérée au taux d'intérêt fixé pour ce type de comptes. Les intérêts restent sur le compte et ne sont versés qu'à la libération de la caution, après déduction des frais administratifs.**
- 2. Les entreprises sont exonérées de l'obligation de verser une caution lorsque le volume financier de la commande (montant dû en vertu du contrat d'entreprise) est inférieur à CHF 2'000.00. Cette exonération est valable pour une année civile. Lorsque le volume des commandes varie entre CHF 2'000.00 et CHF 20'000.00 par année civile, le montant de la caution à fournir s'élève à CHF 5'000.00. Si le volume des commandes excède CHF 20'000.00, la caution à déposer correspond à l'intégralité de la somme de CHF 10'000.00. Si le contrat d'entreprise est inférieur à CHF 2'000.00, il devra être présenté à la CPP.**
- 3. La caution ne doit être versée qu'une seule fois sur le territoire de la Confédération. Elle est imputée sur les éventuelles cautions à fournir en vertu d'autres conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire. Il incombe à l'entreprise de faire la preuve que la caution est déjà déposée.**

Art. 2

Utilisation

La caution sert au remboursement des prétentions dûment justifiées de la CPP dans l'ordre suivant :

- 1. paiement des peines conventionnelles ;**
- 2. paiement des frais de contrôle et de procédure.**

Art. 3

Accès

La CPP a accès dans les 15 jours à toute forme de garantie lorsque la CPP a dûment constaté une violation des dispositions de la CCT conformément aux art. 34 et ss CCT, qu'elle a informé l'entreprise de la décision prise, en lui indiquant les voies de recours et que :

1. l'entreprise renonce à la voie de droit et n'a pas versé dans le délai fixé la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPP, ou
2. suite à l'examen de la voie de recours, l'entreprise n'accepte pas la décision de la CPP et n'a pas versé, dans le délai fixé par la CPP, la peine conventionnelle ni les frais de contrôle et de procédure sur le compte de la CPP.

Art. 4

Procédure

1. Emploi de la caution

Si les conditions visées à l'art. 3 sont remplies, la CPP est autorisée sans autre à exiger de l'organisme compétent (banque/assurance) le paiement proportionnel ou intégral de la caution (en fonction de la peine conventionnelle, ainsi que des frais de contrôle et de procédure) ou à procéder à la compensation correspondante avec la caution en espèces.

2. Reconstitution de la caution

L'entreprise est tenue de reconstituer la caution utilisée dans les 30 jours ou avant d'entamer toute nouvelle activité dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire.

3. Libération de la caution

La caution est libérée à condition que la CPP ne constate aucune violation des dispositions de la CCT :

- a) si l'entreprise établie dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire a définitivement cessé (en droit et en fait) son activité dans le domaine de la CCT ;
- b) dans le cas des entreprises détachant des travailleurs, au plus tard trois mois après la fin du contrat d'entreprise dans le champ d'application de la déclaration de force obligatoire ;

L'entreprise annonce à l'organe d'encaissement la fin du contrat d'entreprise ou, le cas échéant, la cessation de commerce. La restitution de la caution est alors automatiquement déclenchée.

Art. 5

Sanctions pour non-dépôt de la caution

Si, en dépit d'un rappel, l'entreprise ne fournit pas la caution requise, cette infraction à la CCT est passible d'une peine conventionnelle accompagnée de frais de traitement.

Art. 6

Gestion des cautions

La CPP est autorisée à déléguer la gestion des cautions partiellement ou en totalité.

Art. 7

For juridique

En cas de litige, les tribunaux ordinaires compétents sont au siège de la CPP à Sion. Seul le droit suisse est applicable.

Art. 8

Entrée en vigueur – Durée

1. La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} juin 2025.
2. L'annexe est valable jusqu'au 31 mai 2030.
3. Le renouvellement tacite et la résiliation de l'annexe se règlent conformément aux art. 42 et 44 CCT.

Sion, décembre 2024

ANNEXE III

sur les salaires

En application de l'art. 15 al. 4 de la Convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais (ci-après CCT), les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

Art. 1

Salaires réels

1. Les salaires effectifs (salaires réels) de tous les travailleurs (travailleurs qualifiés et manœuvres) sont augmentés de CHF 75.00 par mois, soit CHF 0.42 à l'heure, dès le 1^{er} juin 2025. Sont exclus de cette augmentation les travailleurs avec un astérisque (*) à l'art. 2 de la présente annexe.
2. L'augmentation prévue à l'al. 1 est facultative pour les salaires qui dépassent CHF 5'900.00 par mois.

Art. 2

Salaires minima

1. Les travailleurs des professions citées à l'art. 2 al. 2 let. a à g CCT ont droit aux salaires horaires minima fixés ci-dessous :

Dès le 1^{er} juin 2025 :

Travailleurs qualifiés

- durant la 1^{ère} année après l'apprentissage CHF 24.90*
- durant la 2^{ème} année après l'apprentissage CHF 25.90*
- durant la 3^{ème} année après l'apprentissage CHF 26.90*
- durant la 4^{ème} année après l'apprentissage CHF 27.90

Manœuvres

- travailleurs jusqu'à 3 ans de pratique CHF 22.30
- travailleurs avec plus de 3 ans de pratique ou avec AFP CHF 23.60

Dès le 1^{er} janvier 2026 :

Travailleurs qualifiés

- durant la 1^{ère} année après l'apprentissage CHF 25.10*
- durant la 2^{ème} année après l'apprentissage CHF 26.10*
- durant la 3^{ème} année après l'apprentissage CHF 27.10*
- durant la 4^{ème} année après l'apprentissage CHF 28.10

Manœuvres

- travailleurs jusqu'à 3 ans de pratique CHF 22.50
- travailleurs avec plus de 3 ans de pratique ou avec AFP CHF 23.80

Dès le 1^{er} janvier 2028 :

Travailleurs qualifiés

- durant la 1^{ère} année après l'apprentissage CHF 25.30*
- durant la 2^{ème} année après l'apprentissage CHF 26.30*
- durant la 3^{ème} année après l'apprentissage CHF 27.30*
- durant la 4^{ème} année après l'apprentissage CHF 28.30

Manœuvres

- travailleurs jusqu'à 3 ans de pratique CHF 22.70
- travailleurs avec plus de 3 ans de pratique
ou avec AFP CHF 24.00

2. Les travailleurs des professions citées à l'art. 2 al. 2 let. h CCT ont droit aux salaires horaires minima fixés ci-dessous :

Dès le 1er juin 2025 :

Travailleurs qualifiés

- durant la 1^{ère} année après l'apprentissage CHF 27.50*
- durant la 2^{ème} année après l'apprentissage CHF 29.50*
- durant la 3^{ème} année après l'apprentissage CHF 31.50

Manœuvres

- travailleurs jusqu'à 20 ans avec moins de 2 ans
de pratique dans la profession CHF 20.50
- travailleurs de plus de 20 ans avec moins de 2 ans
de pratique dans la profession CHF 24.00
- travailleur après 2 ans de pratique dans la profession CHF 25.50*
- travailleurs après 3 ans de pratique
dans la profession CHF 27.50*

Art. 3

Indexation

Les salaires indiqués à l'art. 2 sont indexés à la position 107.1 points de l'indice suisse des prix à la consommation d'octobre 2024 (base déc. 2020 = 100).

Art. 4

Exceptions

Un taux de salaire inférieur au minimum prévu à l'art. 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.

Art. 5

Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente annexe fait partie intégrante de la convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment canton du Valais.

Art. 6

Durée

1. La présente annexe sur les salaires entre en vigueur le 1^{er} juin 2025 et est valable jusqu'au 31 mai 2030.
2. Si la présente convention n'est pas résiliée dans le délai prévu à l'art. 7 al. 1 ci-dessous, elle est reconduite tacitement d'année en année.
3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, la présente annexe reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle annexe sur les salaires soit convenue entre les parties.

Art. 7

Résiliation

1. Toute association contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente annexe, avec effet pour toutes les autres associations au moins trois mois avant le 31 décembre de chaque année, la première fois le 30 septembre 2025.
2. L'association résiliant la présente convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation des propositions de modifications.

Sion, décembre 2024

ANNEXE IV

concernant les apprentis

En application de l'art. 2 al. 2 de la Convention collective de travail des métiers de la technique du bâtiment du canton du Valais (ci-après CCT), les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

Les apprentis sont soumis à la présente CCT, à l'exception des dispositions suivantes :

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 3 Travailleurs rétribués au mois

II. ENGAGEMENT, TEMPS D'ESSAI ET RESILIATION

Art. 4 al. 1, 2, 3, 4, 5, 6 phr. 1 et 2 Temps d'essai – Résiliation du contrat de travail

Art. 5 Restriction au droit de résilier le contrat de travail

Art. 6 Décès de l'employeur

IV. DUREE DU TRAVAIL

Art. 11 al. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 phr. 1, 2, 3, 4, 5 et 6, al. 10 et 11 Durée hebdomadaire du travail

V. VACANCES ET JOURS FERIÉS PAYÉS

Art. 12 al. 1 para. 1 let. a à c et para. 2 et al. 2 Vacances payées

Art. 13 phr. 1 et 2 Jours fériés payés

Art. 14 Caisse de vacances et jours fériés payés

VI. SALAIRES, SUPPLEMENTS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT

Art. 15 al. 1, 2, 3, 4 et 5 Salaires

Art. 16 al. 1, 2 et 3 Suppléments de salaires

Art. 17 Treizième salaire

Art. 19 phr. 1 et 2 Paiement du salaire

IX. ASSURANCES

Art. 26 Préretraite professionnelle

Sion, décembre 2024