

# Convention collective de travail

des poêliers-fumistes  
et constructeurs  
de cheminées  
du canton du Valais

**2020-2024**





# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**2020 – 2024**

## **DES POÊLIERS-FUMISTES ET CONSTRUCTEURS DE CHEMINÉES DU CANTON DU VALAIS**

conclue entre

**L'ASSOCIATION VALAISANNE  
DES CONSTRUCTEURS DE CHEMINÉES (AVCC),**

d'une part, et

**LES SYNDICATS CHRÉTIENS INTERPROFESSIONNELS  
DU VALAIS (SCIV),**

**SYNA – LE SYNDICAT, et**

**LE SYNDICAT UNIA**

d'autre part

<b>I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>7</b>
But .....	7
Champ d'application .....	7
Travailleurs rétribués au mois.....	7
<b>II. ENGAGEMENT ET RÉSILIATION</b> .....	<b>8</b>
Temps d'essai .....	8
Résiliation du contrat de travail.....	8
Restriction au droit de résilier le contrat .....	8
Non-entrée en service et abandon d'emploi .....	9
<b>III. DEVOIRS GÉNÉRAUX DES TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS</b> .....	<b>9</b>
Obligation de diligence .....	9
Sécurité au travail .....	10
Rapports de travail et obligation d'aviser .....	10
Interdiction du travail illicite .....	10
<b>IV. DURÉE DU TRAVAIL</b> .....	<b>11</b>
Durée hebdomadaire du travail .....	11
Travail du samedi .....	11
<b>V. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS</b> .....	<b>11</b>
Vacances payées .....	11
Jours fériés payés .....	11
<b>VI. SALAIRES, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT</b> .....	<b>12</b>
Salaires.....	12
Suppléments de salaire .....	12
Treizième salaire .....	13
Indemnités de repas et de déplacement.....	13
Paiement du salaire .....	14
<b>VII. INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES</b> .....	<b>14</b>
Indemnités pour absences justifiées.....	14
<b>VIII. ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL</b> .....	<b>14</b>
Service militaire .....	14
Rémunération pendant le service militaire, la protection civile et le service civil .....	14
<b>IX. ASSURANCES</b> .....	<b>15</b>
Assurance-accidents .....	15
Assurance perte de gain en cas de maladie.....	16
Prévoyance professionnelle.....	17
Préretraite professionnelle.....	17
<b>X. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CONVENTION</b> .....	<b>17</b>
Paix du travail .....	17
Exécution commune .....	17

<b>XI. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE.....</b>	<b>18</b>
Institution .....	18
Organisation .....	18
Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire .....	19
Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire restreinte .....	20
<b>XII. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS.....</b>	<b>20</b>
Procédure de conciliation .....	20
Respect de la convention et litiges entre les associations .....	20
<b>XIII. CONTRIBUTIONS AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CONVENTION ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET AMENDES CONVENTIONNELLES .....</b>	<b>21</b>
Contributions aux frais d'application et au perfectionnement professionnel .....	21
Amendes conventionnelles.....	21
Encaissement et administration.....	22
<b>XIV. DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>22</b>
Durée de la convention.....	22
Modification de la convention .....	22
Résiliation .....	23
 Annexe à la convention concernant les travailleurs rétribués au mois .....	 25
Annexe sur les salaires .....	27



## **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 convention et de ses annexes s'appliquent aux rapports de travail entre d'une part, au titre d'employeurs, les entreprises ou parties d'entreprises qui exécutent des travaux 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, tous les travailleurs (y c. les apprentis) occupés dans ces entreprises ou parties d'entreprises, et ceci quel que soit le mode de rémunération (à l'heure ou au mois).
3. Cette convention n'est pas applicable aux membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, aux cadres supérieurs ainsi qu'au personnel administratif et technique et commercial et de nettoyage.

### **Art. 3**

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

Les travailleurs rétribués au mois bénéficient d'un régime particulier figurant dans une annexe à la présente convention.

## II. ENGAGEMENT 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 moyennant respect d'un préavis de sept jours pour la fin d'une semaine de travail. Moyennant accord écrit des parties, le temps d'essai peut être porté à trois mois maximum.
2. Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant respect d'un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.
3. Le congé doit être donné par écrit. Sur demande, il sera motivé.

### 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 obligatoire à teneur de la législation fédérale ni durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent, pour autant que ce service ait duré plus de 11 jours ;
  - 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 pour le plus prochain terme.

## **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 lettre A alinéa 2 est applicable de manière similaire.

### **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, la décision du juge étant réservée.

## **III. DEVOIRS GÉNÉRAUX DES TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS**

### **Art. 7**

#### **Obligation de diligence**

1. Les travailleurs sont tenus d'exécuter les travaux qui leurs 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 avertir son employeur par écrit.
2. Les travailleurs auront soin du matériel et des outils qui leur sont confiés. Ils seront responsables des pertes dues par leur faute, s'ils violent l'obligation imposée par écrit par l'employeur de mettre sous clef le matériel et les outils.
3. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'employeur se réserve le droit de requérir du travailleur la réparation pécuniaire. 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, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

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 professionnels (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 qui mentionnent le nom des chantiers et leur localisation, le nombre d'heures effectuées et le temps de déplacement.
2. En cas d'empêchement de travail, le travailleur est tenu d'en aviser immédiatement son employeur.

## **Art. 10**

### **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 travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite prévu à l'alinéa ci-dessus est puni d'une amende en vertu de l'article 35 de la présente convention. L'amende peut être retenue sur le salaire dans la limite de l'article 323a CO. En sus, le travail illicite peut constituer un motif de licenciement immédiat.
3. Une amende au sens de l'article 35 de la présente convention peut frapper l'employeur qui fait exécuter sciemment ou qui favorise le travail illicite rémunéré ou non.

## **IV. DURÉE DU TRAVAIL**

### **Art. 11**

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

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41.25 heures en moyenne annuelle.
2. La durée de travail fixée à l'alinéa 1 peut varier entre 36.25 heures et 46.25 heures pour autant que la durée hebdomadaire de travail soit respectée en moyenne annuelle.

### **Art. 12**

#### **Travail du samedi**

1. Le travail du samedi est interdit, sous réserve de dérogations.
2. La commission professionnelle paritaire est seule compétente pour accorder les dérogations à titre préalable.

## **V. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS**

### **Art. 13**

#### **Vacances payées**

1. Les travailleurs ont droit annuellement aux vacances payées suivantes :
  - 25 jours jusqu'au 31 décembre de la 56<sup>ème</sup> année ;
  - 30 jours dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année des 57 ans.
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. Pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, l'employeur fera son possible pour accorder les vacances en même temps que le conjoint et les enfants.

### **Art. 14**

#### **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. Pour les travailleurs rétribués à l'heure, un montant à titre de jours fériés de 3 % du salaire annuel brut (heures effectives) est ajouté au salaire et doit faire l'objet d'une rubrique séparée sur chaque fiche salaire.

## **VI. SALAIRES, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT**

### **Art. 15**

#### **Salaires**

1. Le salaire est fixé à l'heure ou au mois, d'un commun accord entre les parties au contrat.
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 sous forme d'une annexe faisant 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. 16**

#### **Suppléments de salaire**

1. Les travailleurs ont droit à un supplément de salaire de :
  - a) 25 % pour le travail accompli entre 6 heures et 20 heures qui dépasse de 5 heures l'horaire hebdomadaire normal ; demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur le travail. Les heures effectuées au-delà de cette limite sont payées à la fin du mois suivant ou compensées en temps selon l'alinéa 3 du présent article.
  - b) 25 % pour le travail du samedi.
  - c) 25 % pour le solde des heures qui dépassent la durée hebdomadaire de travail en moyenne annuelle, sous réserve de l'alinéa 3 infra.
  - d) 50 % pour le travail de nuit à titre temporaire accompli entre 22 heures et 6 heures, de même que pour le dimanche et les 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 au plus tard jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Si cette compensation n'a pas lieu, le supplément conventionnel est dû.

### **Art. 17**

#### **Treizième salaire**

1. Le travailleur a droit, en fin d'année, à un treizième salaire égal à 8.33 % du salaire soumis à l'AVS.
2. Le treizième salaire est versé en décembre ou au plus tard avec le paiement du dernier salaire de l'année.
3. Le travailleur quittant l'employeur en cours d'année a droit, au moment de son départ, à sa part du treizième, au prorata du salaire réalisé chez cet employeur.

### **Art. 18**

#### **Indemnités de repas et de déplacement**

1. Si le travailleur ne peut pas rentrer à son domicile pour prendre le repas de midi, l'employeur lui verse une indemnité de repas fixée dans l'annexe sur les salaires.
2. 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 l'annexe sur les salaires, tous frais et toutes assurances étant compris dans cette indemnité.
3. Le temps de déplacement consacré par le travailleur pour se rendre de l'entreprise au lieu de rassemblement du chantier et en revenir est rétribué au salaire horaire normal. Les heures supplémentaires correspondant à du temps de déplacement sont comptabilisées comme temps de travail mais ne donnent pas droit au supplément de salaire prévu à l'art. 16 al. 1, let. a et c de la présente convention.
4. Si le travailleur doit coucher hors de 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.
5. Si le travailleur doit coucher hors de son domicile, l'employeur lui remboursera une fois par mois les frais imposés par l'exécution du travail tels que définis à l'alinéa 4.

## **Art. 19**

### **Paielement du salaire**

Le salaire, y compris les suppléments et indemnités, est payé au travailleur à la fin de chaque mois, au plus tard le 5 du mois suivant. En cas de résiliation du contrat de travail, le salaire sera versé le dernier jour de travail.

## **VII. INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES**

### **Art. 20**

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

1. Les travailleurs ont droit aux jours payés suivants :
  - a) deux jours en cas de mariage ;
  - b) un jour en cas de mariage d'un enfant du travailleur ;
  - c) deux jours en cas de naissance d'un enfant ;
  - d) trois jours en cas de décès du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant, du père ou de la mère, de beaux-parents, ainsi qu'en cas de décès de frères ou de sœurs ;
  - e) un jour en cas de décès des grands-parents ;
  - f) un jour lors du recrutement et de la libération du service ;
  - g) un jour en cas de déménagement une fois par année.
2. La valeur du jour est calculée sur la base de 8.25 heures de travail.

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

### **Art. 21**

#### **Service militaire**

#### **Rémunération pendant le service militaire, la protection civile et le service civil**

1. Les travailleurs ont droit aux salaires suivants pendant le service militaire obligatoire :
  - 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'un seul tenant (service long) ; 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 salaires ci-dessus ne sont dus 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 contrat de travail valable pour plus de trois mois.
5. Les salaires sont calculés sur la base de 8.25 heures de travail par jour.

## IX. ASSURANCES

### Art. 22

#### **Assurance-accidents**

1. Les travailleurs doivent être assurés contre les accidents professionnels et non-professionnels, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA).
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 durant le délai de carence.

## Art. 23

### 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 ou équivalentes (art. 72 LAMal). Elles doivent notamment être conformes aux dispositions suivantes :
  - 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 troisième 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 surindemnisation, la personne atteinte d'une incapacité de travail a droit à l'équivalent de 720 indemnités journalières complètes. Les délais relatifs à l'octroi des indemnités journalières sont prolongés en fonction de la réduction.
  - L'indemnité journalière (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 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 CO.
4. La prime pour la perte de gain maladie est répartie entre l'employeur et le travailleur à 50 %.

## **Art. 24**

### **Prévoyance professionnelle**

Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance professionnelle dont les prestations sont au moins équivalentes à celles prévues dans l'un des plans de base d'assurance mis en place par les partenaires sociaux de la branche (CAPAV ou CPCV).

## **Art. 25**

### **Préretraite professionnelle**

Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite dont les conditions d'octroi, les prestations et les cotisations sont au moins équivalentes à celles prévues dans l'un des plans de base d'assurance mis en place par les partenaires sociaux de la branche (RETAVAL ou RETABAT).

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

## **Art. 26**

### **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, à toute polémique de presse concernant les négociations ou les rapports entre employeurs et travailleurs.

## **Art. 27**

### **Exécution commune**

En vertu de l'article 357b 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.

## **XI. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE**

### **Art. 28**

#### **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 du fonds paritaire.
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.

### **Art. 29**

#### **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.

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. 30**

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

1. 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 et en gère le produit ;
  - f) elle prononce les amendes conventionnelles, les encaisse, au besoin par voie judiciaire, et les gère ;
  - g) elle agit comme médiateur en cas de conflit 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 aux articles 12 et 15 de la présente convention.
2. 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. 31**

### **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 :

1. le règlement des conflits individuels et collectifs pouvant surgir au sein d'une entreprise
  - en procédant à une tentative de conciliation ;
  - en se prononçant sur les différends et en proposant un règlement à l'amiable ;
2. les contrôles dans des entreprises soumises à la convention collective ;
3. les tâches définies aux articles 12, 15 et 32 de la présente convention.

## **XII. APLANISSEMENT DES DIFFERENDS**

### **Art. 32**

#### **Procédure de conciliation**

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.

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 le Tribunal compétent.

### **Art. 33**

#### **Respect de la convention et litiges entre les associations**

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.

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

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

#### **Art. 34**

#### **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 : 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. 35**

#### **Amendes conventionnelles**

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'une amende de Fr. 3'000.00 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 illicite, le travailleur est passible d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 500.00 par infraction ; l'employeur est passible d'une amende pouvant s'élever au maximum à Fr. 500.00 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. 36**

### **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.

## **XIV. DISPOSITIONS FINALES**

### **Art. 37**

#### **Durée de la convention**

- 1 La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et échoit au 31 mai 2024.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai fixé (article 39 alinéa 1), elle est renouvelée pour une année et ainsi de suite.

### **Art. 38**

#### **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. 39**

### **Résiliation**

1. Chaque partie signataire de la présente convention, peut, avec effet pour les autres parties signataires, résilier la présente convention pour le 31 décembre 2023 et ce, par lettre recommandée, en respectant un délai de trois mois.
2. Chaque partie signataire peut, par lettre recommandée, résilier l'annexe sur les salaires de la présente convention, avec effet pour toutes les parties signataires en respectant un délai de trois mois pour le 31 décembre de chaque année, la première fois avant le 30 septembre 2020.
3. 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 22 novembre 2019

## **LES PARTIES CONTRACTANTES**

### **Pour l'Association valaisanne des constructeurs de cheminées (AVCC)**

Le Président :

J. GAILLARD

Le Vice-président :

G. ROSSIER

### **Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)**

La Présidente :

C. FURRER

B. TISSIÈRES

### **Pour Syna – le syndicat**

Le Vice-président :

M. REGOTZ

Secrétaire central :

G. DEFLORIN

Responsable régional  
Haut-Valais :

J. THELER

### **Pour le Secrétariat central du syndicat UNIA**

La Présidente :

V. ALLEVA

Le Vice-président :

A. FERRARI

### **Pour le syndicat UNIA Région Valais**

J. MORARD

S. AYMON

M. DE MARTIN

**ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DES POÊLIERS-FUMISTES ET CONSTRUCTEURS DE CHEMINÉES  
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**

**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 179.25.
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 179.25.

**Art. 3**

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

Le travailleur perçoit son plein salaire pendant les vacances, jours fériés payés et absences justifiées.

**Art. 4**

**Validité**

La présente annexe entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et échoit au 31 mai 2024. Son renouvellement tacite, sa modification et sa dénonciation se règlent conformément aux articles 37 à 39 de la CCT.

Sion, le 22 novembre 2019

## **LES PARTIES CONTRACTANTES**

### **Pour l'Association valaisanne des constructeurs de cheminées (AVCC)**

Le Président :

J. GAILLARD

Le Vice-président :

G. ROSSIER

### **Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)**

La Présidente :

C. FURRER

B. TISSIÈRES

### **Pour Syna – le syndicat**

Le Vice-président :

M. REGOTZ

Secrétaire central :

G. DEFLORIN

Responsable régional  
Haut-Valais :

J. THELER

### **Pour le Secrétariat central du syndicat UNIA**

La Présidente :

V. ALLEVA

Le Vice-président :

A. FERRARI

### **Pour le syndicat UNIA Région Valais**

J. MORARD

S. AYMON

M. DE MARTIN

# ANNEXE SUR LES SALAIRES À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES POÊLIERS-FUMISTES ET CONSTRUCTEURS DE CHEMINÉES DU CANTON DU VALAIS

En application de l'art 15 de la Convention collective de travail (CCT), les parties contractantes ont convenu 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 manœuvres) sont augmentés, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, de Fr. 0.50 à l'heure. Pour les travailleurs rétribués au mois, l'augmentation est de Fr. 90.00 par mois (travailleurs qualifiés et manœuvres).

### 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. | 27.00 |
| - Durant la 2 <sup>ème</sup> année après l'apprentissage | Fr. | 29.00 |
| - Dès la 3 <sup>ème</sup> année après l'apprentissage    | Fr. | 31.00 |

##### Manœuvres

- |  |     |       |
|--|-----|-------|
| - Travailleurs jusqu'à 20 ans avec moins de deux ans de pratique dans la profession    | Fr. | 20.00 |
| - Travailleurs de plus de 20 ans avec moins de deux ans de pratique dans la profession | Fr. | 23.50 |
| - Travailleurs après deux ans de pratique dans la profession                           | Fr. | 25.00 |
| - Travailleurs « spécialisés » après trois ans de pratique dans la profession          | Fr. | 27.00 |

Les apprentis ont droit aux salaires mensuels minima suivants :

- |                                       |     |          |
|---------------------------------------|-----|----------|
| - Apprentis de 1 <sup>ère</sup> année | Fr. | 850.00   |
| - Apprentis de 2 <sup>ème</sup> année | Fr. | 1'100.00 |
| - Apprentis de 3 <sup>ème</sup> année | Fr. | 1'400.00 |

### **Art. 3**

#### **Indemnités repas et déplacement**

L'indemnité de repas, fixée à Fr. 20.00, est due si le travailleur ne peut pas rentrer à son domicile à midi. L'indemnité kilométrique est fixée à Fr. 0.70/km (art. 18 CCT).

## **II. DISPOSITIONS FINALES**

### **Art. 4**

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

La présente annexe fait partie intégrante de la Convention collective de travail des poêliers-fumistes et constructeurs de cheminées du canton du Valais du 22 novembre 2019.

### **Art. 5**

#### **Validité**

La présente annexe entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et échoit au 31 mai 2024. Son renouvellement tacite, sa modification et sa dénonciation se règlent conformément aux articles 37 à 39 de la CCT.

Sion, le 22 novembre 2019

## **LES PARTIES CONTRACTANTES**

### **Pour l'Association valaisanne des constructeurs de cheminées (AVCC)**

Le Président :

J. GAILLARD

Le Vice-président :

G. ROSSIER

### **Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV)**

La Présidente :

C. FURRER

B. TISSIÈRES

### **Pour Syna – le syndicat**

Le Vice-président :

M. REGOTZ

Secrétaire central :

G. DEFLORIN

Responsable régional  
Haut-Valais :

J. THELER

### **Pour le Secrétariat central du syndicat UNIA**

La Présidente :

V. ALLEVA

Le Vice-président :

A. FERRARI

### **Pour le syndicat UNIA Région Valais**

J. MORARD

S. AYMON

M. DE MARTIN

**Commission professionnelle paritaire  
des poêliers-fumistes et des constructeurs  
de cheminées du canton du Valais**

Secrétariat :

Bureau des Métiers  
Rue de la Dixence 20  
Case postale 141  
1951 Sion

Tél. : 027 327 51 11  
[www.bureaudesmetiers.ch](http://www.bureaudesmetiers.ch)

