

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2026 - 2029

DE LA PROFESSION DE RAMONEUR DU CANTON DU VALAIS

du 1^{er} janvier 2026

conclue entre

L'ASSOCIATION VALAISANNE DES MAÎTRES RAMONEURS (AVMR)

d'une part, et

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

But

Les parties soussignées concluent la présente convention collective (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. Les dispositions de la présente CCT sont applicables sur tout le territoire du canton du Valais.
2. Les dispositions de la CCT lient les entreprises de ramonage dans le canton du Valais qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de ramonage.
3. La CCT est applicable à tout le personnel des entreprises soumises, hormis au propriétaire de l'entreprise et aux membres de sa famille en ligne directe (conjoint et parents en ligne ascendante ou descendante), aux cadres supérieurs, au personnel administratif, technique, commercial et de nettoyage ainsi qu'"aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

II. ENGAGEMENT, TEMPS D'ESSAI ET RÉSILIATION

Art. 3

Engagement et temps d'essai

1. Les employeurs ne peuvent engager que des travailleurs ramoneurs qualifiés, possédant un diplôme attestant qu'ils ont terminé un apprentissage de trois ans et réussi leurs examens de fin d'apprentissage. Ces conditions sont valables pour autant qu'il n'existe pas de pénurie de personnel.
2. Les trois premiers mois de travail effectif sont considérés comme temps d'essai durant lesquels le contrat individuel de travail peut être résilié, de part et d'autre, une semaine à l'avance pour la fin d'une semaine.

Art. 4

Délai de congé

1. Après le temps d'essai, la résiliation doit être communiquée par écrit par voie recommandée ou contre accusé de réception.
2. Le contrat peut être résilié par écrit pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, et de trois mois ultérieurement.
3. 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

A) Par l'employeur

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service militaire, un service de protection civile ou un service civil obligatoires à teneur de la législation fédérale ainsi que durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent, pour autant que ce service ait duré plus de onze 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 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service, durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
 - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
 - 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.
3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au 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 alinéas 2 et 3 sont applicables par analogie.

Art. 6

Non-entrée en service ou abandon d'emploi

Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne abruptement son emploi sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel convenu. Il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire selon décision du juge (article 337d CO).

Art. 7

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.

Art. 8

Décès du travailleur

1. Le décès du travailleur entraîne l'expiration du contrat.
2. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire à partir du jour du décès au conjoint survivant ou aux enfants mineurs ou à défaut, aux personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien. Le salaire est dû pour un mois et, après cinq années de service pour deux mois, à compter du jour du décès.

III. DURÉE DU TRAVAIL

Art. 9

Temps de travail

1. Le temps de travail est de 42 heures par semaine, soit 8.4 heures par jour. La durée entre le départ de l'atelier jusqu'au retour à l'atelier (douche et rapport journalier compris) est considérée comme temps de travail effectif. Les pauses et le temps de repas de midi ne sont pas compris dans ce temps de travail.
2. L'aménagement du temps de travail durant la semaine est décidé par l'employeur. Des dérogations peuvent être apportées à l'horaire de travail dans des cas bien déterminés (urgences, etc.), d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.
3. Le travailleur est tenu d'observer l'horaire. Pour toute absence non justifiée, l'employeur peut opérer une réduction de salaire, correspondant à la durée de l'absence.
4. Tout empêchement de travailler doit être annoncé immédiatement à l'employeur.
5. La loi sur le travail (LTr) est applicable pour la saisie du temps de travail (article 46 LTr).

IV. SALAIRE, TREIZIEME SALAIRE ET SUPPLÉMENTS

Art. 10

Salaire

1. Les salaires mensuels ne peuvent être inférieurs aux montants ci-dessous. Lorsque les capacités ou le travail d'un ouvrier sont notoirement insuffisants, ces salaires pourront exceptionnellement être inférieurs au présent barème. De tels arrangements doivent être convenus par écrit et être communiqués à la Commission professionnelle paritaire pour approbation.

	par mois	taux horaire
Catégorie A travailleur qualifié (1 ^{ère} année de pratique)	Fr. 4'800.00	Fr. 26.30
Catégorie B travailleur qualifié (dès la 2 ^{ème} année de pratique)	Fr. 5'200.00	Fr. 28.45
Catégorie C travailleur qualifié comptant 5 ans de pratique	Fr. 5'700.00	Fr. 31.20
Catégorie D travailleur qualifié comptant 10 ans de pratique	Fr. 5'900.00	Fr. 32.30
Catégorie E travailleur avec diplôme de maîtrise fédérale	Fr. 6'100.00	Fr. 33.40
Catégorie F Travailleur n'étant pas au bénéfice d'un permis de conduire, certificats ARPEA ou G 205.	Les salaires A, B, C, D et E peuvent être réduits de 10 %.	

2. Le salaire doit être versé au plus tard le dernier jour du mois.
3. Les salaires indiqués à l'alinéa 1 sont indexés à la position 107.0 points de l'indice suisse des prix à la consommation (novembre 2025, base décembre 2020 = 100).
4. Les salaires minimaux sont indexés lors de l'augmentation des tarifs de l'ordonnance 540.101 annexe 2. Les syndicats se réservent le droit de demander une négociation des salaires. Les salaires réels ne font pas l'objet d'une obligation d'augmentation, même en cas d'indexation des salaires minimaux ou d'ajustement des tarifs.
5. Les conditions de rémunération plus favorables au travailleur que celles fixées par la présente convention restent réservées.
6. Le calcul du salaire horaire se fait sur la base du traitement mensuel divisé par 182.7 heures par mois et celui du salaire journalier par 21.75.
7. L'indexation des salaires minimaux s'applique jusqu'à concurrence du plafond salarial de la catégorie E. Au-delà du plafond salarial de la catégorie E, aucune augmentation automatique n'est requise.

Art. 11

Treizième salaire

1. Le travailleur a droit à un 13ème salaire à la fin de l'année, correspondant à 8.33 % du revenu annuel brut soumis à l'AVS.
2. Le travailleur qui n'est pas occupé pendant toute l'année a droit à 8.33 % du revenu brut prorata temporis, pour autant qu'il ait été occupé pendant deux mois au minimum. Si le travailleur quitte régulièrement l'employeur avant la fin de l'année, sa part au treizième mois de salaire lui est versée avec la dernière paie.

Art. 12

Majorations de salaire

1. Les heures supplémentaires accomplies en accord avec l'employeur sont compensées de la manière suivante, et ceci d'entente entre les parties :
 - a) soit par le paiement au tarif horaire augmenté de 25 % ;
 - b) soit par le remplacement des heures supplémentaires par du temps libre.
2. Le travail du samedi est majoré de 25 %.
3. Le travail de nuit (de 20h00 à 6h00) est majoré de 50 %.
4. Le travail du dimanche ou des jours fériés est majoré de 100 %.

V. FRAIS ET INDEMNITÉ DE REPAS

Art. 13

Frais

Si l'employeur, ne fournit pas d'habits ni de chaussures de travail, il versera une indemnité journalière fixée à Fr. 3.00 par jour de travail en même temps que le salaire. De ce fait, l'employeur veillera à ce que les ouvriers portent toujours une tenue irréprochable.

Art. 14

Indemnité de repas

Pour les travaux exécutés à une distance supérieure à 8 km de l'atelier, l'employeur paie une indemnité forfaitaire de Fr. 19.00 pour 2022, Fr. 20.00 pour 2023, Fr. 21.00 pour 2024 et Fr. 22.00 pour 2025 par journée complète de travail. En lieu et place, l'employeur peut aussi fournir un repas chaud à son travailleur. Si le travailleur renonce au repas chaud proposé sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due.

VI. VACANCES, JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

Art. 15

Vacances

1. Tout employé a droit à 5 semaines de vacances par année. Les employés de plus de 58 ans, ont droit à 6 semaines de vacances.
2. Si l'employé travaille moins d'une année, le droit aux vacances dû est calculé prorata temporis du temps de travail effectué. L'article 329b du code des obligations (CO) concernant la réduction du droit aux vacances demeure réservé.
3. Les dates des vacances sont fixées d'entente avec l'employeur.

Art. 16

Jours fériés payés

1. L'employé a droit aux jours fériés suivants :
1^{er} janvier, Saint Joseph, Ascension, Fête- Dieu, 1^{er} août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception et Noël.
2. Les travailleurs payés à l'heure ou à la journée ont droit au paiement, pour autant que ces jours fériés tombent sur un jour ouvrable.
3. Le travailleur n'a pas le droit au paiement s'il a manqué le travail sans autorisation le dernier jour ouvrable qui précède ou le premier jour ouvrable qui suit le jour férié.

Art. 17

Absences justifiées

Les absences justifiées pour lesquelles le salaire demeure cependant dû sont les suivantes :

- a) trois jours en cas de décès au sein de la famille (conjoint, parents, enfants du travailleur, frères et sœurs) ;
- b) un jour en cas d'autres décès (belles-sœurs, beaux-frères et grands-parents) ;
- c) deux jours en cas de mariage du travailleur ;
- d) dix jours de congés paternité selon le principe légal ;
- e) un jour en cas de déménagement du travailleur (1 x pour 3 ans) à partir d'un an de travail ;
- f) deux jours par année pour la formation ;
- g) un jour par année pour la convention collective de travail.

VII. OBLIGATIONS GÉNÉRALES DE L'EMPLOYEUR ET DU TRAVAILLEUR

Art. 18

Obligations de l'employeur

1. L'employeur a l'obligation de respecter la personnalité du travailleur, au sens de l'article 328 CO ; il lui donnera toutes les indications nécessaires pour l'accomplissement des tâches assignées, qu'il attribuera compte tenu des aptitudes et de la personnalité du travailleur.
2. L'employeur mettra en temps opportun, à la disposition du travailleur, l'outillage, les matériaux et la documentation nécessaires à la bonne exécution des tâches assignées.
3. Le temps nécessaire à la remise en état de l'outillage et à la reddition du matériel sera octroyé au travailleur; en outre, les dommages et défectuosités aux outils et appareils annoncés par le travailleur seront réparés dans les meilleurs délais par l'employeur.
4. L'employeur veillera à l'observation stricte des prescriptions visant à la prévention des accidents et aménagera, à l'atelier, une pharmacie contenant le matériel nécessaire pour les premiers secours.
5. La reprise d'un secteur d'activité ou d'actifs par un nouvel employeur tombe sous la jurisprudence de l'article 333 CO.

Art. 19

Obligations du travailleur

1. Le travailleur a l'obligation de sauvegarder les intérêts de l'employeur et de faire particulièrement preuve d'entregent face à la clientèle.
2. Le travailleur effectuera les travaux commandés par l'employeur ou son représentant selon ses directives, avec soin et efficacité. Il répond du dommage qu'il cause à l'employeur en contrevenant aux consignes reçues conformément à l'article 321e CO.
3. Il est tenu d'utiliser, selon les règles de l'art, les outillages et véhicules mis à sa disposition et de les rétablir pour l'exécution correcte des travaux du jour suivant.
4. Le travailleur met ses connaissances professionnelles à la disposition de l'entreprise et de la prévention des incendies. Il annoncera sans délai, par écrit à l'employeur, les défectuosités constatées aux installations de chauffage ou d'autres situations pouvant provoquer un incendie. Les prescriptions cantonales y relatives en vigueur sont à observer.
5. Les maladresses et leurs conséquences seront annoncées sans délai à l'employeur.
6. Le travailleur portera une tenue vestimentaire et des chaussures appropriées ainsi que les EPI qui sont fournis par l'employeur, selon les normes de la SUVA, qu'il maintiendra en bon état.
7. Dans l'exercice de la profession, le travailleur observera les prescriptions légales, n'utilisera ni ne révélera des faits confidentiels inhérents aux intérêts professionnels et de l'entreprise et sauvegardera strictement le secret professionnel.
8. Le travailleur observera l'ordre de maison et d'entreprise édicté par l'employeur dans la mesure où ceux-ci sont rédigés par écrit et aménagés de façon bien visibles sur un panneau d'affichage. L'ordre de la maison et de l'entreprise ne doivent pas aller à l'encontre du contrat de travail.

Art. 20

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 qui enfreint l'alinéa 1 de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat.
3. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite est puni d'une amende conventionnelle en vertu de l'article 32.

4. Une amende conventionnelle au sens de l'article 32 frappe l'employeur qui fait exécuter ou qui favorise le travail illicite rémunéré ou non rémunéré.
5. Les contrôles réguliers pour déceler le travail illicite sont de la compétence de la commission professionnelle paritaire. Les suspicions de travail au noir sont déférées à l'autorité compétente.

VIII. ASSURANCES

Art. 21

Assurance accidents

1. Tout travailleur est assuré en vertu de la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).
2. L'indemnité journalière, en cas d'accident, est versée conformément aux directives de la SUVA.
3. Les travailleurs sont assurés à leurs frais au sens de l'article 91 LAA contre les accidents non professionnels.
4. L'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels cesse principalement ses effets 30 jours après l'expiration du droit au dernier salaire. Le travailleur a néanmoins la possibilité de s'assurer au-delà de ce délai, conformément aux directives de la SUVA.

Art. 22

Assurance indemnité journalière maladie

1. L'employeur est tenu de conclure pour ses travailleurs une assurance indemnité journalière en cas de maladie. Le travailleur a droit à 80 % du salaire à partir du 3ème jour de maladie. Chaque travailleur est affilié à l'assurance collective d'indemnité journalière. Les prestations sont servies pendant 720 jours dans une période de 900 jours.
2. Les primes sont prises en charge, à part égales, entre l'employeur et l'employé.
3. Les dispositions prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) ainsi que d'éventuelles législations cantonales sont applicables.

Art. 23

Assurance responsabilité civile

Les employeurs ont l'obligation de s'assurer, d'assurer leurs travailleurs et apprentis contre tout dommage pouvant être causé à des tierces personnes.

Art. 24

Prévoyance en faveur du personnel

Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de prévoyance dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de prévoyance Ramoneur à Aarau à laquelle est affiliée l'AVMR.

Art. 25

Préretraite professionnelle

Tous les travailleurs doivent être affiliés à une institution de préretraite dont les prestations sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la caisse de préretraite de la profession (RETAVAL) et qui font l'objet d'une convention séparée.

IX. OBLIGATION DE PAIX ET EXÉCUTION COMMUNE DE LA CCT

Art. 26

Paix du travail

1. Chacune des parties contractantes doit observer scrupuleusement toutes les dispositions de la présente convention et tous les arrangements convenus entre les parties.
2. 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.
3. 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. 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 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.

X. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art. 28

Institution

1. Il est institué une Commission professionnelle paritaire (ci-après CPP) composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La CPP élit chaque 5 ans en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un représentant des travailleurs et vice-versa.
3. La CPP désigne son secrétaire.
4. La CPP est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.

Art. 29

Organisation

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

Art. 30

Tâches et attributions de la CPP

1. Les tâches de la CPP 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 CPP ;
 - d) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la CCT et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (article 31) et en gère le produit ;
 - e) elle prononce les amendes conventionnelles (article 32), les encaisse, au besoin par voie judiciaire, et les gère ;
 - f) elle favorise la formation professionnelle et finance des cours de perfectionnement professionnel ;
 - g) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession ;
 - h) elle est compétente en matière de lutte contre le travail illicite.
2. L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs.

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

Art. 31

Contribution aux frais d'application et de 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 : 0.2 % de la somme des salaires annoncés versés chaque mois ;
 - b) travailleurs : 0.8 % du salaire annoncé, retenu sur chaque paie.
2. Le produit de ces contributions est utilisé :
 - a) pour la couverture des frais d'application de la CCT ;
 - b) pour le perfectionnement professionnel.
3. La caisse de la CPP est gérée par son secrétariat. Des contrôles fiduciaires s'assureront que les contributions des travailleurs et des employeurs sont correctement perçues.

Art. 32

Amendes conventionnelles

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la CCT sont passibles d'une amende de Fr. 10'000.00 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. 1'000.00 par travailleur occupé et par infraction.
3. Ces montants peuvent être doublés en cas de récidive ou de violation grave de la présente CCT.
4. 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 CCT.

Art. 33

Encaissement et administration

1. La CPP est chargée de l'encaissement des contributions à l'application de la CCT et du 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.

XII. DISPOSITIONS FINALES

Art. 34

Durée de la CCT

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, elle est valable jusqu'au 31 décembre 2029.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai fixé (article 36), elle sera renouvelée pour une nouvelle année, et ainsi de suite d'année en année.

Art. 35

Modification de la convention

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. Elles entrent en vigueur dès leur communication.

Art. 36

Résiliation

1. Chaque association signataire de la CCT, peut, avec effet pour l'autre association signataire, résilier la CCT pour le 31 décembre et ce, par lettre recommandée, en respectant un délai de six mois. La résiliation peut être demandée pour la première fois au 31 décembre 2029.

2. La partie qui dénonce la CCT doit présenter des propositions éventuelles de modification en vue du renouvellement de la CCT jusqu'à un mois au plus tard après la résiliation.

Art. 37

Droits acquis et conditions de travail

Les droits acquis et les conditions de travail des salariés sont préservés avec l'entrée en matière de la CCT.

La version française fait foi.

Signé à Sion en deux exemplaires le 28 novembre 2025.

LES PARTIES CONTRACTANTES

08 JAN. 2026

Pour l'Association Valaisanne des Maîtres ramoneurs

Le président :

Florent Mariaux


La secrétaire :

Nadine La Sala


Pour le syndicat Unia

La présidente nationale :

Vania Alleya


La responsable du secteur national :

Bruna Campanello


Le secrétaire régional

Blaise Carron


Le responsable du secteur :

Serge Aymon
