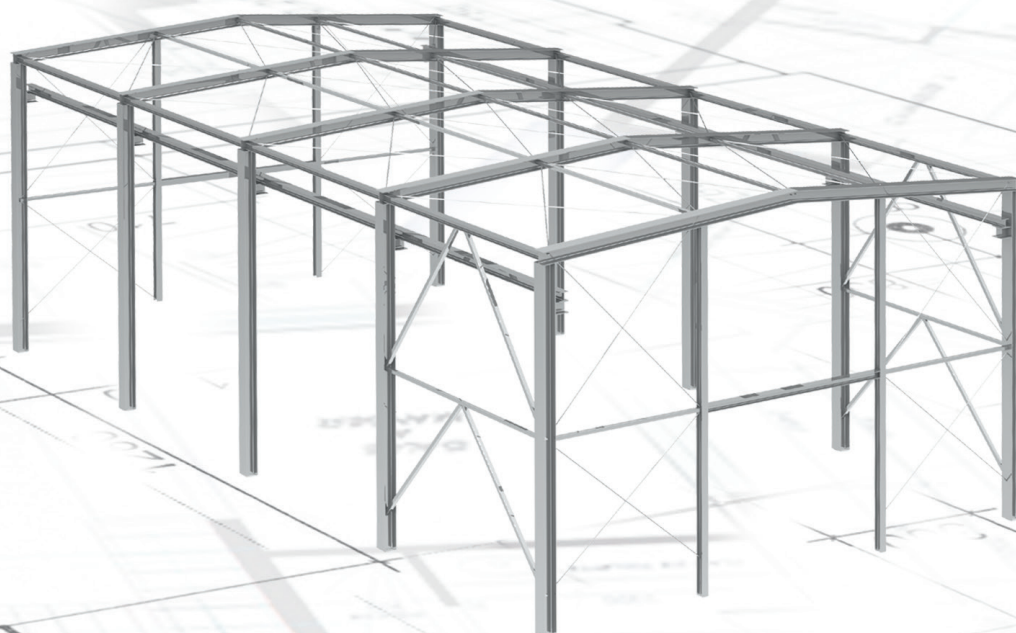


Convention collective de travail



de la
construction métallique
du canton du Valais

2020-2024

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2020 – 2024

du 11 novembre 2019

DE LA CONSTRUCTION MÉTALLIQUE DU CANTON DU VALAIS

conclue entre

METALTEC VALAIS/WALLIS

d'une part, et

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

LE SYNDICAT UNIA

d'autre part

TABLE DES MATIÈRES**PAGES**

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION.....	5
But	5
Champ d'application	5
Travailleurs rétribués au mois	6
II. ENGAGEMENT ET RÉSILIATION	6
Temps d'essai.....	6
Résiliation du contrat de travail	6
Restriction au droit de résilier le contrat	6
Non-entrée en service et abandon d'emploi.....	7
III. DEVOIRS GÉNÉRAUX DES TRAVAILLEURS.....	7
Obligation de soin	7
Sécurité au travail.....	8
Rapports de travail et obligation d'aviser.....	8
Interdiction du travail illicite.....	9
IV. DURÉE DU TRAVAIL	9
Durée hebdomadaire du travail	9
Travail du samedi	9
V. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS	10
Vacances payées	10
Caisse de vacances	10
Jours fériés payés.....	10
VI. SALAIRES, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT	11
Salaires.....	11
Suppléments de salaire	11
Gratification conventionnelle	12
Indemnités de déplacement et de repas	12
Paieement du salaire	12
VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES	13
Allocations familiales	13
Indemnités pour absences justifiées	13
VIII. ALLOCATIONS POUR SERVICE MILITAIRE, PROTECTION CIVILE ET SERVICE CIVIL.....	14
Allocations complémentaires à l'APG pendant le service militaire, la protection civile et le service civil.....	14
IX. ASSURANCES.....	15
Assurance-accidents	15
Assurance perte de gain en cas de maladie	15
Prévoyance professionnelle	16
Préretraite professionnelle.....	17
X. INDEMNITÉS SPÉCIALES	17
Fonction publique	17
Paieement du salaire en cas de décès.....	17
Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants	18

XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CONVENTION	18
Paix du travail	18
Exécution commune	18
XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE	19
Institution	19
Organisation	19
Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire	20
Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire restreinte	21
XIII. APLANISSEMENT DES DIFFÉRENDS	21
Procédure de conciliation	21
Respect de la convention et litiges entre les associations	21
XIV. CONTRIBUTIONS AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CONVENTION ET AUX FRAIS DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET AMENDES CONVENTIONNELLES	22
Contributions aux frais d'application et de perfectionnement professionnel	22
Amendes conventionnelles.....	22
Encaissement et administration.....	23
XV. GARANTIES FINANCIERES	23
Caution	23
XVI. DISPOSITIONS FINALES	23
Durée de la convention.....	23
Modification de la convention	24
Résiliation	24
 <i>Annexe I concernant les travailleurs rétribués au mois</i>	 <i>26-30</i>
<i>Annexe II concernant les salaires</i>	<i>31-33</i>
<i>Annexe III concernant la caution</i>	<i>34-37</i>

I. BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

But

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

Art. 2

Champ d'application

1. La présente convention est valable pour tout le territoire du canton du Valais.
2. Les dispositions de la présente convention s'appliquent d'une part aux employeurs (entreprises ou parties d'entreprises) travaillant dans les domaines suivants :
 - a) construction métallique : ceci englobe l'usinage de la tôle et de métaux pour la fabrication et/ou le montage des produits suivants : portes, portails, éléments coupe-feu, fenêtres, façades, meubles métalliques, équipement de magasins, réservoirs, récipients, appareils, plates-formes, éléments préfabriqués pour la construction métallique, systèmes de sécurité, clôtures, produits soudés, produits métalliques pour le génie civil ;
 - b) serrurerie ;
 - c) construction d'acier ;
 - d) tuyauterie industrielle.

Elles s'appliquent d'autre part aux travailleurs qualifiés, spécialisés et non spécialisés, occupés à titre stable ou occasionnel dans ces branches quel que soit le mode de rémunération.

3. Cette convention n'est pas applicable :
 - a) au propriétaire de l'entreprise et aux membres de sa famille en ligne directe (conjoints et parents en ligne ascendante ou descendante), aux cadres supérieurs, ainsi qu'au personnel administratif et technique ;
 - b) aux apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

Art. 3

Travailleurs rétribués au mois

Les travailleurs rétribués au mois bénéficient d'un régime particulier figurant dans l'annexe I de 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 une semaine d'avance pour la fin d'une semaine de travail.
2. Le contrat qui a duré moins d'un an peut être résilié un mois d'avance pour la fin d'un mois.
3. Le contrat qui a duré plus d'un an peut être résilié, entre la deuxième et la neuvième année de service, deux mois d'avance pour la fin d'un mois.
4. Dès la dixième année de service : trois mois d'avance pour la fin d'un mois.
5. Le congé doit être donné par écrit. A la demande, il sera motivé.
6. Le contrat de travail peut être résilié avec effet immédiat au sens de l'article 337 du CO, pour de justes motifs.

Art. 5

Restriction au droit de résilier le contrat

A) Par l'employeur

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a) pendant que le travailleur accomplit un service militaire, un service de protection civile ou un service civil obligatoires à teneur de la législation fédérale ni, pour autant que ce service ait duré plus de douze jours, durant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ;

- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du travailleur et cela durant 60 jours au cours de la première année de service, durant 180 jours de la deuxième à la cinquième année de service, durant 360 jours de la sixième à la dixième année de service et durant 720 jours à partir de la onzième année de service ;
 - c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement d'une travailleuse ;
 - d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul. Si, avant l'une de ces périodes, le congé a été donné sans que ce délai de résiliation ait expiré, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

B) Par le travailleur

1. Après le temps d'essai, le travailleur n'a pas le droit de résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour un des motifs indiqués à l'article 5 lettre A, et qu'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
2. L'article 5 lettre A alinéa 2 est applicable par analogie.

Art. 6

Non-entrée en service et abandon d'emploi

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

III. DEVOIRS GÉNÉRAUX DES TRAVAILLEURS

Art. 7

Obligation de soin

1. Les travailleurs sont tenus d'exécuter les travaux qui leur sont confiés suivant les règles du métier, conformément aux instructions reçues et aux prescriptions légales. Le travailleur qui ne se sent pas à même d'exécuter un travail conformément aux règles de l'art doit en prévenir son employeur. À défaut, il est responsable du dommage causé.

2. Les travailleurs auront soin du matériel et des outils qui leur sont confiés. Ils seront responsables des pertes dues par leur faute, si le matériel et les outils peuvent être mis sous clef.
3. Le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'employeur se réserve le droit de demander une indemnité au travailleur.

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

4. Le travailleur s'abstient d'utiliser son téléphone mobile privé durant les heures de travail sauf cas exceptionnel ou cas d'urgence.

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 sur lesquels les travaux exécutés doivent être inscrits si l'entreprise procède de cette manière.
2. En cas d'empêchement de travail, le travailleur est tenu d'en aviser immédiatement son employeur.

Art. 10

Interdiction du travail 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 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.
4. Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail illicite peut être puni d'une amende conventionnelle en vertu de l'article 40.
5. Une amende conventionnelle au sens de l'article 40 peut frapper 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 déférées à l'autorité compétente.

IV. DURÉE DU TRAVAIL

Art. 11

Durée hebdomadaire du travail

1. La durée hebdomadaire du travail est de 42 heures en moyenne annuelle, pause non comprise.
2. Une pause de 15 minutes le matin, non-comprise dans la durée de temps de travail, est accordée aux travailleurs. Cette pause est payée sous forme d'une indemnité de CHF 7.50 par jour travaillé.

Art. 12

Travail du samedi

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

V. VACANCES ET JOURS FÉRIÉS

Art. 13

Vacances payées

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

Art. 14

Caisse de vacances

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

Art. 15

Jours fériés payés

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

VI. SALAIRES, SUPPLÉMENTS ET INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

Art. 16

Salaires

1. Le salaire est fixé soit à l'heure soit au mois d'un commun accord entre employeur et travailleur.
2. Les parties contractantes adaptent les salaires réels et fixent les salaires minima chaque année. Ceux-ci font l'objet d'une annexe sur les salaires qui fait partie intégrante de la présente convention.
3. Pour les travailleurs dont le rendement est insuffisant, pour ceux qui sont partiellement invalides ou qui désirent se perfectionner dans la profession, il peut être convenu entre l'employeur et l'intéressé un salaire inférieur aux minima fixés dans l'annexe II sur les salaires. De tels arrangements doivent être convenus par écrit et être soumis à la commission professionnelle paritaire pour approbation.

Art. 17

Suppléments de salaire

1. Les travailleurs ont droit à un supplément de salaire de :
 - a) 25 % pour le travail accompli entre 6 et 20 heures prolongeant au-delà de cinq heures l'horaire hebdomadaire normal ; demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur le travail ;
 - b) 50 % pour le travail accompli entre 20 et 6 heures, de même que pour celui accompli les dimanches et jours fériés.
2. Ces suppléments ne sont dus que si le travail a été ordonné par l'employeur ou son remplaçant.
3. En cas de travail accompli en dehors de l'horaire normal de travail fixé à l'article 11 de la convention, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé de même durée dans un délai de six mois. Si cette compensation n'a pas lieu, le supplément contractuel est dû.

Art. 18

Gratification conventionnelle

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

Art. 19

Indemnités de déplacement et de repas

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

Art. 20

Paiement du salaire

Le salaire, y compris les suppléments et indemnités, doit être payé tous les mois. A la demande du travailleur, un acompte peut lui être versé en cours de mois à concurrence des heures déjà effectuées si cela peut raisonnablement être exigé de l'employeur. En cas de résiliation du contrat de travail, la paie sera faite le dernier jour de travail.

VII. ALLOCATIONS FAMILIALES ET INDEMNITÉS POUR ABSENCES JUSTIFIÉES

Art. 21

Allocations familiales

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

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

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

Art. 22

Indemnités pour absences justifiées

1. Les travailleurs ont droit à l'indemnisation de la perte de salaire dans les cas d'absences justifiées suivants :
 - a) deux indemnités journalières en cas de mariage ;
 - b) une indemnité journalière en cas de mariage d'un enfant du travailleur ;
 - c) cinq indemnités journalières en cas de naissance d'un enfant ou lors d'une adoption d'un enfant âgé de 5 ans au plus ;
 - d) trois indemnités journalières en cas de décès de l'épouse ou de l'époux, d'enfants, du père ou de la mère, de beaux-parents, ainsi qu'en cas de décès de frères ou de sœurs ;
 - e) une indemnité journalière en cas de décès des grands-parents ;
 - f) jusqu'à trois indemnités journalières lors du recrutement et une indemnité lors de la libération du service ;
 - g) une indemnité journalière en cas de déménagement une fois par année.
2. L'indemnité journalière est calculée sur la base de 8.4 heures de travail.
3. Les indemnités sont prises en charge par la caisse de service militaire.

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

Art. 23

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	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^{ème} à la 17^{ème} semaine :

- célibataire sans obligation légale d'entretien	50 % du salaire
- marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien	80 % du salaire
2. Les travailleurs ont droit aux allocations suivantes pendant le service militaire obligatoire effectué en une fois (10 mois) :
 - a) pendant la période correspondant à l'école de recrues :

- célibataire sans obligation légale d'entretien	50 % du salaire
- marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien	100 % du salaire
 - b) pendant les autres périodes de service militaire :

- célibataire sans obligation légale d'entretien	100 % du salaire
- marié ou célibataire avec obligation légale d'entretien	100 % du salaire
3. La protection civile et le service civil sont assimilés au service militaire.
4. Les indemnités ci-dessus ne sont dues que si, immédiatement avant le service, le travailleur a été occupé pendant au moins trois mois dans la profession, ou encore s'il est en possession d'un engagement écrit valable pour plus de trois mois.
5. Les indemnités sont calculées sur la base de 8.4 heures de travail par jour.
6. Afin de financer le versement de ces allocations, l'employeur est tenu de verser une contribution à une caisse ou une assurance de son choix. Cette contribution est fixée à 0,3% du salaire brut AVS.
7. La caisse de service militaire est gérée par le Bureau des Métiers, à Sion.
8. Le règlement de la caisse de service militaire fixe les modalités d'application des présentes dispositions.

IX. ASSURANCES

Art. 24

Assurance-accidents

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

Art. 25

Assurance perte de gain en cas de maladie

1. L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance collective, les travailleurs pour une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie. Avec leur accord, il affine les travailleurs auprès de l'assurance-maladie professionnelle pour les frais médico-pharmaceutiques et hospitaliers.
2. Les conditions de l'assurance de l'indemnité journalière doivent être conformes aux 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 correspond au 80 % du salaire AVS perdu. Elle est calculée sur la base du salaire horaire multiplié par le nombre d'heures de travail hebdomadaire fixé par la convention, puis multiplié par 52.14, majoré de 8.33 %, divisé par 365 jours.
 - Lorsqu'un assuré doit quitter l'assurance collective, il a la possibilité de passer à l'assurance individuelle, dans les 30 jours, à partir de l'information écrite adressée par la caisse.
3. Les prestations de l'assurance indemnité journalière sont considérées comme équivalentes au salaire au sens des articles 324a et 324b du CO.
 4. Les conditions de l'assurance des frais médico-pharmaceutiques et hospitaliers doivent être conformes aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) et comprendre les prestations complémentaires définies dans le contrat d'assurance-maladie collective de l'artisanat du bâtiment no 6500-UN.
 - Les prestations complémentaires sont également accordées en cas d'accident à titre subsidiaire.
 - Le travailleur qui cesse son activité auprès d'une entreprise affiliée peut rester membre de l'assurance professionnelle tant qu'il touche des prestations d'une assurance sociale et qu'il n'est pas assuré auprès d'une autre assurance-maladie.
 5. L'employeur ne peut être tenu pour responsable si les prestations définies dans le contrat mentionné à l'alinéa 4 ne sont pas servies au travailleur ayant délibérément choisi de ne pas s'affilier à l'assurance-maladie professionnelle.
 6. La prime pour l'assurance des soins est entièrement à la charge du travailleur. La prime pour la perte de gain maladie est répartie entre l'employeur et le travailleur à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du travailleur.

Art. 26

Prévoyance professionnelle

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

Art. 27

Préretraite professionnelle

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

X. INDEMNITÉS SPÉCIALES

Art. 28

Fonction publique

1. Le travailleur a droit à l'indemnisation des heures et jours d'absence qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement d'une fonction publique.
2. L'indemnité atteint au maximum la différence entre le salaire correspondant aux heures chômées et les jetons de présence perçus par l'intéressé. S'agissant de la durée du versement de l'indemnité, il y a lieu de se référer à l'article 324a alinéa 1 et 2 CO.
3. Les indemnités sont prises en charge par la caisse instituée à l'article 23 alinéa 6 de la présente convention.

Art. 29

Païement du salaire en cas de décès

1. Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur est tenu de payer le salaire si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.
2. Le salaire doit être versé, à partir du jour du décès, pour un mois encore, et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.
3. Cette indemnité est prise en charge par la caisse de compensation prévue à l'article 21.

Art. 30

Dispositions concernant l'engagement temporaire d'étudiants

1. Les salaires des étudiants engagés en qualité de travailleurs pendant les vacances scolaires, pour une durée maximum de deux mois, ne sont pas déclarés à la caisse de vacances (article 14), à la caisse de compensation professionnelle pour perte de gain en cas de service militaire (article 23), à l'assurance-maladie (article 25), à la caisse de préretraite (article 27) ainsi qu'à la caisse de prévoyance professionnelle (article 26). Ils ne sont pas soumis non plus à la contribution selon article 39.
2. Les travailleurs sujets de ces exceptions n'ont droit à aucune prestation des caisses et assurances citées sous alinéa 1er du présent article.
3. Le salaire est fixé d'entente entre les parties.
4. Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle.

XI. OBLIGATION DE PAIX ET APPLICATION COMMUNE DE LA CONVENTION

Art. 31

Paix du travail

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

Art. 32

Exécution commune

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

XII. COMMISSION PROFESSIONNELLE PARITAIRE

Art. 33

Institution

1. Il est institué une commission professionnelle paritaire composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs.
2. La commission professionnelle paritaire élit en son sein un président et un vice-président pour une période de trois ans. Si le président est un employeur, le vice-président sera un travailleur et vice-versa.
3. La commission professionnelle paritaire désigne son secrétaire qui aura aussi la charge de la caisse de la commission.
4. La commission professionnelle paritaire est représentée collectivement par le président ou le vice-président et le secrétaire.
5. La commission professionnelle paritaire délègue une partie de ses pouvoirs à une commission professionnelle paritaire restreinte composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (articles 36 ss).

Art. 34

Organisation

1. Dans la règle, la commission professionnelle paritaire se réunit une fois par an et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la convention collective en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut être téléphonique.
2. Les secrétaires des organisations contractantes non membres de la commission peuvent assister aux séances de la commission professionnelle paritaire. Ils ont voix consultative. Ils peuvent remplacer un membre de la commission si celui-ci est empêché de siéger ou s'il se trouve être juge et partie dans une affaire dont la liquidation entre dans les compétences de la commission.
3. La commission professionnelle paritaire est habilitée à prendre des décisions si, de chaque partie (délégation patronale et délégation des travailleurs) trois représentants au moins sont présents. Pour être valables, les décisions doivent être prises à la majorité des voix. Chaque membre a une voix. Le secrétaire a voix consultative. En cas d'égalité des voix, l'objet est remis à l'ordre du jour de la prochaine séance ou est retiré. Tous les organes de la commission professionnelle paritaire sont tenus au devoir de réserve imposé par leur fonction.
4. Les dépenses de la commission professionnelle paritaire sont couvertes par les contributions aux frais d'application de la convention (article 39).

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

Art. 35

Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire

Les tâches de la commission professionnelle paritaire sont les suivantes :

- a) elle veille à l'application des dispositions de la présente convention ; elle peut, à cet effet, organiser des contrôles ou les déléguer ;
- b) elle invite l'employeur à verser immédiatement les prestations dues et à donner les jours de congé payés qu'il n'aurait pas accordés ;
- c) elle surveille la gestion de la caisse de la commission professionnelle paritaire ;
- d) elle surveille les institutions sociales créées sur la base de la présente convention ;
- e) elle perçoit les contributions aux frais d'application de la présente convention et les contributions en faveur du perfectionnement professionnel (article 39) et en gère le produit ;
- f) elle prononce les amendes conventionnelles (article 40), les encaisse, au besoin par voie judiciaire, et les gère ;
- g) elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs ;
- h) elle favorise la formation professionnelle et finance des cours de perfectionnement professionnel ;
- i) elle prend toutes les mesures utiles pour la défense des intérêts de la profession ;
- j) elle est compétente en matière de lutte contre le travail illicite (article 10) ;
- k) elle accorde les autorisations prévues aux articles 12 et 16 de la présente convention.

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

Art. 36

Tâches et attributions de la commission professionnelle paritaire restreinte

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

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

XIII. APLANISSEMENT DES DIFFÉRENDS

Art. 37

Procédure de conciliation

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

Art. 38

Respect de la convention et litiges entre les associations

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

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

Art. 39

Contributions 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 présente convention, à savoir :
 - a) employeurs : CHF 180.00 + 2 ‰ de la somme des salaires versés l'année précédente ;
 - b) travailleurs : contribution de 0.8 ‰ sur le salaire AVS.
2. La contribution des membres des organisations signataires de la présente convention est comprise dans la cotisation annuelle ordinaire à leur association.
3. Les employeurs doivent verser leur contribution au plus tard jusqu'au 30 juin de chaque année.
4. Le produit de ces contributions est utilisé :
 - a) pour la couverture des frais d'application de la présente convention ;
 - b) pour le perfectionnement professionnel, les dissidents devant être traités de la même manière que les membres des associations signataires.

Art. 40

Amendes conventionnelles

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'une amende de CHF 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 (article 10), le travailleur est passible d'une amende pouvant s'élever au maximum à CHF 500.00 par infraction; l'employeur est passible d'une amende pouvant s'élever au maximum à CHF 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 présente convention.

Art. 41

Encaissement et administration

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

XV. GARANTIES FINANCIERES

Art. 42

Caution

Afin de garantir l'application de la présente convention et le respect des exigences conventionnelles, il est institué une caution conventionnelle dont l'utilisation et l'application sont définies dans l'annexe III sur la caution.

XVI. DISPOSITIONS FINALES

Art. 43

Durée de la convention

1. La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2020 et reste en vigueur jusqu'au 31 mai 2024.
2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai fixé (article 45 alinéa 1), elle est renouvelée pour une année et ainsi de suite.

Art. 44

Modification de la convention

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

Art. 45

Résiliation

1. Chaque partie contractante de la présente convention, peut, avec effet pour les autres parties contractantes, résilier la présente convention pour le 31 décembre 2023 et ce, par lettre recommandée, en respectant un délai de six mois.
2. Chaque partie contractante peut, par lettre recommandée, résilier l'annexe II sur les salaires de la présente convention, avec effet pour toutes les parties contractantes 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 ou l'une de ses annexes 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 11 novembre 2019

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour METALTEC Valais/Wallis

Le Président :

P. Bruttin

Le Secrétaire :

R. Gruber

Pour le syndicat UNIA

La Présidente :

V. Alleva

Le Vice-Président :

A. Ferrari

Les secrétaires régionaux

J. Morard

S. Aymon

M. de Martin

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

La Présidente :

C. Furrer

Le Secrétaire de branche:

F. Thurre

Les secrétaires régionaux

J. Theler

J.-M. Mounir

B. Tissières

P. Vejvara

ANNEXE I

concernant les travailleurs rétribués au mois

En application de l'article 3 de la Convention collective de travail de la construction métallique du canton du Valais, les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes :

Art. 1

Champ d'application

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

Art. 2

Heures supplémentaires

1. Le travailleur reçoit chaque mois le décompte des heures qu'il a effectuées.
2. Les heures supplémentaires sont, avec l'accord du travailleur, ou compensées par un congé, sans supplément, ou rémunérées à part avec le supplément contractuel.
3. Les heures supplémentaires effectuées durant le premier semestre et non compensées sont payées au plus tard durant le mois de juillet, et celles effectuées durant le second semestre au plus tard durant le mois de janvier suivant.
4. Pour le calcul du supplément contractuel, le salaire horaire se détermine en divisant le salaire mensuel par 182 (moyenne d'heures mensuelles annualisée).

Art. 3

Heures manquantes

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

2. Ne doivent cependant pas être compensées et ne justifient aucune retenue de salaire :

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

Art. 4

Paiement des heures de déplacement

Pour le paiement des heures de déplacement, il est fait référence à l'article 19 alinéa 4 de la convention de base.

Art. 5

Détermination du salaire mensuel

Lorsqu'un travailleur précédemment rétribué sur la base d'un salaire horaire est payé au mois, le salaire mensuel est fixé en multipliant le salaire horaire de base effectif par le coefficient déterminé à l'article 2 alinéa 4 de la présente annexe.

Art. 6

Vacances payées, jours fériés et absences justifiées

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

Art. 7

Maladie et accident

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

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

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

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

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

Art. 8

Service militaire, protection civile et service civil

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

Art. 9

Entrée en vigueur – Durée

1. La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.
2. Elle est valable jusqu'au 31 mai 2024.
3. Son renouvellement tacite et sa dénonciation se règlent conformément aux articles 43 et 45 de la CCT.

Sion, le 11 novembre 2019

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour METALTEC Valais/Wallis

Le Président :

P. Bruttin

Le Secrétaire :

R. Gruber

Pour le syndicat UNIA

La Présidente :

V. Alleva

Le Vice-Président :

A. Ferrari

Les secrétaires régionaux

J. Morard

S. Aymon

M. de Martin

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

La Présidente :

C. Furrer

Le Secrétaire de branche:

F. Thurre

Les secrétaires régionaux

J. Theler

J.-M. Mounir

B. Tissières

P. Vejvara

ANNEXE II

sur les salaires

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

I. SALAIRES

Art. 1

Salaires minima

Les travailleurs ont droit aux salaires horaires minima suivants :

Travailleurs qualifiés et tuyauteurs spécialisés

- | | |
|--|-----------|
| - durant la 1ère année après l'apprentissage | CHF 24.60 |
| - durant la 2ème année après l'apprentissage | CHF 25.25 |
| - durant la 3ème année après l'apprentissage | CHF 26.45 |
| - dès la 4ème année après l'apprentissage | CHF 27.60 |

Manœuvres

- | | |
|---|-----------|
| - travailleurs avec moins de 2 ans de pratique dans la profession | CHF 23.30 |
| - travailleurs après 2 ans de pratique dans la profession | CHF 23.75 |
| - travailleurs après 3 ans de pratique dans la profession | CHF 24.40 |
| - travailleurs après 4 ans de pratique dans la profession | CHF 24.90 |

Art. 2

Indexation

Les salaires indiqués sont indexés à la position 101.8 points de l'indice suisse des prix à la consommation (fin octobre 2019, base décembre 2015 = 100).

Art. 3

Indemnités

L'indemnité de repas est fixée à CHF 18.00 et l'indemnité kilométrique à CHF 0.70/km (article 19 CCT).

Art. 4

Exceptions

Un taux de salaire inférieur au minimum prévu à l'article 1 peut être convenu par écrit entre l'employeur et le travailleur dont les prestations sont insuffisantes, ou qui est invalide, ou qui se perfectionne dans le métier. L'accord doit être communiqué par écrit à la commission professionnelle paritaire pour approbation.

II. DISPOSITIONS FINALES

Art. 5

Rattachement de la présente convention à la CCT de base

La présente annexe fait partie intégrante de la Convention collective de travail de la construction métallique du canton du Valais du 11 novembre 2019.

Art. 6

Entrée en vigueur – Durée

1. La présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.
- 2 Elle est valable jusqu'au 31 mai 2024.
3. Son renouvellement tacite et sa dénonciation se règlent conformément aux articles 43 et 45 de la CCT.

Sion, le 11 novembre 2019

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour METALTEC Valais/Wallis

Le Président :

P. Bruttin

Le Secrétaire :

R. Gruber

Pour le syndicat UNIA

La Présidente :

V. Alleva

Le Vice-Président :

A. Ferrari

Les secrétaires régionaux

J. Morard

S. Aymon

M. de Martin

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

La Présidente :

C. Furrer

Le Secrétaire de branche:

F. Thurre

Les secrétaires régionaux

J. Theler

J.-M. Mounir

B. Tissières

P. Vejvara

ANNEXE III

sur la caution

En application de l'article 42 de la Convention collective de travail de la construction métallique du canton du Valais, 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 les conditions suivantes sont remplies :

Lorsque la CPP a dûment constaté une violation des dispositions de la CCT conformément aux articles 35 et suivants 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'article 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 tombant 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} janvier 2020.
2. Elle est valable jusqu'au 31 mai 2024.
3. Son renouvellement tacite et sa dénonciation se règlent conformément aux articles 43 et 45 de la CCT.

Sion, le 11 novembre 2019

LES PARTIES CONTRACTANTES

Pour METALTEC Valais/Wallis

Le Président :

P. Bruttin

Le Secrétaire :

R. Gruber

Pour le syndicat UNIA

La Présidente :

V. Alleva

Le Vice-Président :

A. Ferrari

Les secrétaires régionaux

J. Morard

S. Aymon

M. de Martin

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

La Présidente :

C. Furrer

Le Secrétaire de branche:

F. Thurre

Les secrétaires régionaux

J. Theler

J.-M. Mounir

B. Tissières

P. Vejvara

**Commission professionnelle paritaire
des entreprises valaisannes de construction métallique
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