

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT) DU PERSONNEL SOINS LONGUE DURÉE**

**entre d'une part**

**l'Association Valaisanne des Etablissements Médico-Sociaux (AVALEMS)**

**et le Groupement Valaisan des Centres Médico-Sociaux (GVCMS)**

**pour l'employeur**

**et d'autre part**

**le SCIV – Le syndicat**

**le Syndicat des Services Publics Valais (SSP Valais)**

**le Syndicat Interprofessionnel (SYNA)**

**l'Association Suisse des Infirmières et Infirmiers section Valais (SBK-ASI)**

**pour le personnel**

# TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>4</b>
Préambule : .....	4
Article 1 : Parties contractantes .....	4
Article 2 : But .....	4
Article 3 : Champ d'application .....	4
Article 3 bis : Soumission à la CCT .....	5
Article 4 : Pourparlers pendant la durée de la convention .....	5
Article 5 : Paix du travail .....	5
Article 6 : Droit syndical .....	5
<b>CHAPITRE 2 : RAPPORTS DE TRAVAIL .....</b>	<b>7</b>
Article 7 : Engagement .....	7
Article 8 : Examens médicaux .....	7
Article 9 : Résiliation .....	7
Article 10 : Limite d'âge .....	8
Article 11 : Changement du poste de travail et remplacement dans une fonction supérieure .....	8
Article 12 : Certificat de travail .....	8
<b>CHAPITRE 3 : ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>9</b>
Article 13 : Durée de travail .....	9
Article 14 : Heures supplémentaires .....	9
Article 15 : Pauses .....	9
Article 16 : Congés hebdomadaires et repos quotidien .....	10
Article 17 : Travail du dimanche, des jours fériés, travail du soir et travail de nuit .....	10
Article 18 : Service de piquet .....	10
Article 19 : Femmes enceintes et mères qui allaitent .....	11
Article 20 : Employés ayant des responsabilités familiales .....	11
Article 21 : Vacances .....	12
Article 22 : Jours fériés et chômés .....	12
Article 23 : Congés spéciaux .....	13
Article 24 : Formation .....	13
<b>CHAPITRE 4 : SALAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES .....</b>	<b>14</b>
Article 25 : Classification salariale .....	14
Article 26 : Salaire .....	14
Article 27 : 13ème salaire .....	14
Article 28 : Remboursement des frais .....	14
Article 29 : En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident .....	15
Article 30 : Congé maternité, congé autre parent et congé d'adoption .....	16

Article 31 : Service militaire, service civil et protection civile.....	16
Article 32 : Allocations familiales .....	16
Article 33 : Prévoyance professionnelle.....	16
<b>CHAPITRE 5 : DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ.....</b>	<b>17</b>
Article 34 : Devoirs de l'employeur .....	17
Article 35 : Devoirs de l'employé .....	17
Article 36 : Secret professionnel et secret de fonction.....	18
Article 37 : Mesures disciplinaires.....	18
<b>CHAPITRE 6 : ORGANES PARITAIRES .....</b>	<b>19</b>
Article 38 : Commission professionnelle paritaire .....	19
Article 39 : Organisation et financement .....	19
Article 40 : Tâches et attributions de la CPP .....	19
Article 41 : Tâches et attributions de la Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPr) .....	20
<b>CHAPITRE 7 : REGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....</b>	<b>21</b>
Article 42 : Procédure de conciliation .....	21
Article 43 : Respect de la CCT et litiges entre les associations.....	21
<b>CHAPITRE 8 : CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT .....</b>	<b>22</b>
Article 44 : Contribution aux frais d'application de la CCT.....	22
<b>CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>23</b>
Article 45 : Dispositions réservées .....	23
Article 46 : Entrée en vigueur et durée .....	23

## CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

### Préambule :

Les parties contractantes affirment leur volonté d'observer l'esprit de la présente convention dans leurs relations mutuelles pour elles-mêmes et leurs membres.

Elles s'engagent, de bonne foi, à se soutenir mutuellement et à promouvoir les intérêts des organisations signataires.

Elles se déclarent prêtes à discuter en commun des problèmes importants qui, de l'avis de l'une ou de l'autre des parties contractantes, méritent un examen, et à rechercher la solution la plus appropriée.

La forme masculine utilisée dans ce texte s'entend pour les deux genres.

### Article 1 : Parties contractantes

<sup>1</sup> La présente convention collective de travail (ci-après "CCT") est conclue entre :

- l'AVALEMS (Association valaisanne des établissements médico-sociaux), le GVCMS (Groupement valaisan des centres médico-sociaux)
- les SCIV (Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais), le SSP (Syndicat des services publics section Valais), SYNA (Syndicat interprofessionnel), l'ASI-section Valais (Association suisse des infirmières et infirmiers)

### Article 2 : But

<sup>1</sup> La présente CCT :

- règle les rapports de travail entre le personnel (ci-après "employé") et les Etablissements médicosociaux du canton du Valais ainsi que les Centres médico-sociaux du canton du Valais.
- organise la relation entre les parties en vue de sauvegarder les intérêts communs et généraux de toutes les professions représentées au sein du secteur des soins longue durée.

### Article 3 : Champ d'application

<sup>1</sup> La présente CCT est applicable à :

- Tous les employeurs membres actifs de l'AVALEMS (Association valaisanne des établissements médico-sociaux)
- Tous les employeurs membres actifs du GVCMS (Groupement valaisan des centres médico-sociaux)
- Tous les employés au service des employeurs soumis au sens du présent article, à l'exception des personnes suivantes :
  - les membres de la direction,
  - les élèves et stagiaires,
  - les employés chargés d'un travail d'été, ayant moins de 25 ans et occupés durant moins d'un mois,
  - les apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle,

- les ecclésiastiques,
- les aumôniers ecclésiastiques ou laïcs,
- les personnes travaillant sur mandat,
- les médecins-répondants,
- les pharmaciens-répondants.

### **Article 3 bis : Soumission à la CCT<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Tout employeur actif dans le canton du Valais (indépendamment de son siège social), dans le domaine des soins de longue durée et dont les activités sont analogues aux employeurs soumis, peut demander sa soumission à titre individuel à la présente CCT.

<sup>2</sup> La soumission à la CCT est demandée par écrit et requiert l'accord unanime des parties contractantes.

<sup>3</sup> La soumission ne confère pas la qualité de partie contractante.

<sup>4</sup> La soumission à la présente CCT implique l'application de l'ensemble de ses dispositions et de ses annexes.

<sup>5</sup> L'employeur soumis ou les parties contractantes peuvent dénoncer le contrat de soumission moyennant un délai de 6 mois pour la fin d'une année civile.

<sup>6</sup> L'employeur et les travailleurs concernés sont astreints au paiement de la contribution professionnelle prévue par l'article 44 de la présente CCT.

### **Article 4 : Pourparlers pendant la durée de la convention**

<sup>1</sup> Chaque année, les parties contractantes engagent des pourparlers en vue d'une adaptation des salaires et autres conditions sociales et de travail, au renchérissement, au développement général et à l'évolution sociale générale dans le secteur de la santé (règlement, décret, loi).

<sup>2</sup> Les modifications convenues sont obligatoirement reportées dans la présente convention et prennent effet au 1er janvier de l'année suivante.

<sup>3</sup> Durant cette période, les parties s'engagent à ne pas entreprendre d'actions ou pressions de nature à empêcher les pourparlers. Toute infraction à ces principes constatée par l'Office cantonal de conciliation autorise la partie lésée à dénoncer la présente convention dans un délai de 3 mois pour la fin d'un mois.

### **Article 5 : Paix du travail**

<sup>1</sup> Les parties s'engagent (pour elles-mêmes et pour leurs membres) à respecter la paix du travail.

### **Article 6 : Droit syndical**

<sup>1</sup> L'employeur respecte le droit du personnel d'appartenir à une organisation syndicale de son choix. Le personnel peut se faire représenter auprès de l'employeur, pour autant que l'organisation syndicale soit signataire de la présente convention.

---

<sup>1</sup> Article 3bis ajouté sur décision de la CPP du 24 septembre 2025

<sup>2</sup> L'information syndicale doit pouvoir se faire efficacement au sein des établissements. Les modalités et les outils sont à convenir avec les employeurs pour une diffusion à l'ensemble des employés.

## CHAPITRE 2 : RAPPORTS DE TRAVAIL

### Article 7 : Engagement

<sup>1</sup>Tout engagement est validé par la signature des deux parties au contrat individuel de travail (CIT). Le CIT fait expressément référence à la présente CCT, et mentionne notamment :

- la date d'entrée en service,
- la désignation de la fonction,
- le montant du salaire brut, la classe et la part d'expérience,
- la durée du temps d'essai,
- le lieu de travail fixe ou à défaut le lieu d'engagement principal,
- la durée du travail (le taux d'activité et le nombre d'heures correspondant),
- la durée du contrat,
- les éventuelles conditions particulières liées à certaines fonctions, qui ne sont pas réglées par la présente CCT.

<sup>2</sup>L'employé reçoit son cahier des charges ou le descriptif de fonction, lesquels font partie intégrante du CIT. Le contenu de la CCT fait partie intégrante du CIT.

<sup>3</sup>Dans le cadre d'un engagement de durée indéterminée, les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai. Lorsque le temps d'essai est écoulé, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.

<sup>4</sup>Les contrats à durée déterminée peuvent également faire l'objet d'un temps d'essai pour autant que cela soit convenu par écrit.

<sup>5</sup>Ces délais peuvent être prolongés par convention écrite signée par les deux parties.

<sup>6</sup>Tout changement contractuel doit faire l'objet d'une notification écrite.

### Article 8 : Examens médicaux

<sup>1</sup>Sur demande de l'employeur lors de l'entrée en service, l'employé doit, à sa charge, présenter un certificat médical récent attestant sa capacité à occuper le poste prévu.

<sup>2</sup>L'employeur peut organiser, individuellement et à ses frais, un contrôle périodique de l'état de santé. Dans ce cas, l'employé est tenu de se soumettre au contrôle ou de le faire auprès du médecin de son choix (dans ce cas, à ses frais).

<sup>3</sup>Les employés effectuant du travail de nuit régulier, pour un minimum de 25 nuits par an, ont le droit à un examen médical gratuit tous les deux ans jusqu'à l'âge de 45 ans puis chaque année. L'examen médical porte en particulier sur l'aptitude à travailler de nuit.

### Article 9 : Résiliation

<sup>1</sup>Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail en observant un délai de congé de 7 jours calendaires.

<sup>2</sup>Pour les contrats de durée déterminée, en l'absence de délai de résiliation fixé, le contrat prend fin à l'échéance convenue.

<sup>3</sup>Après l'expiration du temps d'essai :

- a. le contrat de travail qui a duré moins d'un an peut être résilié de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois ;
- b. le contrat de travail qui a duré plus d'un an peut être résilié de part et d'autre moyennant un délai de congé de deux mois pour la fin d'un mois ;
- c. dès le début de la 10<sup>ème</sup> année de service, le délai de congé est de trois mois pour la fin d'un mois.

<sup>4</sup>Les délais mentionnés à l'alinéa 3 ci-dessus peuvent être modifiés par convention écrite signée par les deux parties.

<sup>5</sup>La résiliation du contrat de travail peut être signifiée par oral, mais doit être confirmée ultérieurement par écrit.

<sup>6</sup>Pour les cas de résiliation en temps inopportun et pour justes motifs, les règles du Code des obligations s'appliquent.

### **Article 10 : Limite d'âge**

<sup>1</sup>Les rapports de service cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge légal du droit à la rente AVS ou à l'âge fixé dans une convention de retraite anticipée. Un accord spécifique entre les deux parties peut éventuellement être conclu.

### **Article 11 : Changement du poste de travail et remplacement dans une fonction supérieure**

<sup>1</sup>En cas de suppression d'un poste de travail, une proposition de transfert dans un autre poste correspondant à ses compétences peut être suggérée à l'employé, sans modification de traitement. En cas de refus, le délai de congé sera respecté, conformément à l'article 9 de la présente CCT.

<sup>2</sup>Lorsque l'employé est appelé à effectuer un remplacement, non prévu dans son cahier des charges, du titulaire d'une fonction supérieure, pour une période égale ou supérieure à un mois, il a droit pour la durée de cette activité au salaire correspondant à cette fonction, dès le premier jour du remplacement. Les remplacements d'une durée inférieure ne font pas l'objet d'une compensation particulière.

### **Article 12 : Certificat de travail**

<sup>1</sup>Durant son emploi, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat intermédiaire de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A l'échéance des rapports de travail, un certificat final de travail est délivré à l'employé.

<sup>2</sup>À la demande expresse de l'employé, le certificat de travail ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

## CHAPITRE 3 : ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 13 : Durée de travail<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pour une activité à plein temps, la durée hebdomadaire contractuelle est de 42 heures par semaine pour tout le personnel.

<sup>2</sup>La semaine de travail va du lundi au dimanche.

<sup>3</sup>Le planning de travail indicatif est fourni 4 semaines à l'avance.

<sup>4</sup>Sans accord contraire, la fluctuation maximale du taux d'activité est limitée à plus ou moins 20 heures par période de 4 semaines.

<sup>5</sup>Le temps de déplacement est réglé dans l'Annexe 4 – Temps et frais de déplacement pour le personnel de l'aide et soins à domicile.

<sup>6</sup>Les annulations d'heures planifiées sont traitées dans l'Annexe 5 – Temps de travail planifié non réalisé (« heures blanches ») pour le personnel de l'aide et soins à domicile.

<sup>7</sup>L'employeur soutient la possibilité de modifier le taux d'activité de l'employé, à la demande de celui-ci, si le bon déroulement des activités du service le permet.

### Article 14 : Heures supplémentaires

<sup>1</sup>Selon les besoins du service, tout employé peut être amené à effectuer des heures en plus de son activité. En principe, celles-ci ne doivent pas être régulières. Si elles le deviennent, la situation doit être analysée et corrigée.

<sup>2</sup>Sont réputées heures supplémentaires celles que l'employé effectue sur les ordres ou avec l'approbation de la direction ou de ses délégués, et qui ne dépassent pas la durée maximale hebdomadaire de 50 heures fixée dans la Loi sur le travail.

<sup>3</sup>Les heures supplémentaires peuvent soit être compensées par des congés de durée équivalente soit rémunérées, sauf accord contraire, avec une majoration de 25%.

<sup>4</sup> Pour les heures qui dépassent la durée maximale hebdomadaire, dites heures de travail supplémentaire, les dispositions de la Loi sur le travail s'appliquent.

### Article 15 : Pauses

<sup>1</sup>L'employé occupé de façon ininterrompue durant plus de 3 ½ heures a droit à une pause intermédiaire de 15 minutes, mais au maximum deux pauses par jour. Ces pauses comptent comme temps de travail.

<sup>2</sup>Lorsque l'employeur fixe des horaires continus, l'employé doit disposer de 30 minutes pour prendre un repas convenable. Cette pause est de 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures. Cette pause ne compte comme temps de travail que si l'employé doit rester à disposition et ne quitte pas son poste de travail.

<sup>3</sup>Dès lors, sous réserve des cas prévus au paragraphe précédent, lorsque l'employé peut quitter le service pour prendre sa pause, elle ne compte pas comme temps de travail. 1 Article 13 al.3 et al.4 : Suppression du terme "en principe" afin de clarifier les délais indicatifs de 4 semaines pour la planification des horaires. Les cas particuliers peuvent être soumis à la validation de la CPPr. (Validé par la CPP le 11.12.2024).

---

<sup>2</sup> Alinéas 5 et 6 (annexes) ajoutés sur décision de la CPP du 24 septembre 2025

## **Article 16 : Congés hebdomadaires et repos quotidien**

<sup>1</sup>Quelle que soit la nature de l'emploi, l'employé a droit à deux jours de repos par semaine, d'une durée de 24 heures chacun. Une fois toutes les 2 semaines mais au minimum toutes les 4 semaines, le jour de repos hebdomadaire doit coïncider avec un dimanche complet et suivre ou précéder immédiatement le temps de repos quotidien de 11 heures.

<sup>2</sup>Toutes les 4 semaines au minimum, les 2 jours de repos doivent être planifiés un week-end (samedi et dimanche), sous réserve d'urgences ou de surcroît de travail extraordinaire. Cas échéant, les deux jours de repos devront coïncider en principe avec le week-end suivant.

<sup>3</sup>La durée de repos quotidien doit être d'au moins 11 heures consécutives. Elle peut être réduite à 9 heures plusieurs fois par semaine, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines.

## **Article 17 : Travail du dimanche, des jours fériés, travail du soir et travail de nuit**

<sup>1</sup>L'employé occupé à un service du dimanche, de jours fériés, du soir ou de nuit perçoit une indemnité selon l'Annexe 1 de la présente CCT (Annexe 1 - Indemnités pour inconvénients).

<sup>2</sup>Est réputé travail du soir, le travail effectué entre 20 heures et 23 heures et travail de nuit celui effectué entre 23 heures et 6 heures ; avec l'accord des représentants des travailleurs dans l'entreprise ou, à défaut, de la majorité des travailleurs concernés, le début et la fin du travail de jour et du soir de l'entreprise peuvent être fixés différemment entre 5 heures et 24 heures.

<sup>3</sup>L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% à l'employé qui travaille de nuit à titre temporaire, soit jusqu'à 24 nuits par année civile.

<sup>4</sup>L'employé qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, à savoir au moins 25 nuits par année civile, a droit, en sus de l'indemnité mentionnée à l'alinéa 1, à une compensation en temps équivalent à 10% de la durée de ce travail.

<sup>5</sup>La compensation du temps doit être accordée dans un délai d'une année.

<sup>6</sup>L'indemnité pour le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas cumulable avec les indemnités pour le travail du soir et de nuit.<sup>3</sup>

## **Article 18 : Service de piquet**

<sup>1</sup>Selon les besoins, l'employé peut être astreint à un service de piquet à domicile durant lequel il est à disposition rapidement, atteignable en tout temps, en état de conduire et de travailler et en mesure de se rendre à son poste de travail dans un laps de temps déterminé.

<sup>2</sup>L'employé astreint à un service de piquet à domicile perçoit une indemnité d'inconvénient ou toute autre indemnité fixée par écrit dans le contrat de travail.

<sup>3</sup>Lorsque l'employé de piquet à domicile doit être à disposition dans un délai inférieur ou égal à 30 minutes, le temps de piquet doit être considéré comme temps de travail à part entière. Dans ce cas, l'employé perçoit une indemnité équivalente à son salaire, mais pas d'indemnité d'inconvénient.

---

<sup>3</sup> **Article 17 al.6** : Modification du texte avec l'ajout d'indemnités pour le travail du soir et suppression de la notion de piquet. Les indemnités pour les jours fériés et dimanches ne sont pas cumulables avec celles du soir et de la nuit. (Validé par la CPP le 11.12.2024)

<sup>4</sup>Lorsque l'employé de piquet à domicile doit être à disposition dans un délai de 31 minutes et plus, seul le temps pendant lequel l'employé est effectivement occupé compte comme temps de travail (trajets aller et retours cumulés au temps d'intervention dans l'entreprise ou au domicile du client).

<sup>5</sup>L'indemnité d'inconvénient est fixée dans l'Annexe 1 faisant partie intégrante de la CCT (Annexe 1 - Indemnités pour inconvénients).

## **Article 19 : Femmes enceintes et mères qui allaitent**

<sup>1</sup>Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail.

<sup>2</sup>Moyennant un simple avis à l'employeur, les femmes enceintes peuvent renoncer à aller au travail ou quitter ce dernier. Dans ce cas, le droit au salaire n'est pas garanti. Si, durant la grossesse, l'employée est empêchée sans sa faute de travailler pour cause de maladie liée à la grossesse, elle a droit à son salaire pour autant que l'empêchement soit attesté par un certificat médical.

<sup>3</sup>Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

<sup>4</sup>Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes avec un horaire ordinaire entre 20 heures et 6 heures, un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures.

<sup>5</sup>Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes avec un horaire ordinaire entre 20 heures et 6 heures ont droit à 80% de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, ainsi qu'une indemnité équitable pour la perte de salaire en nature.

<sup>6</sup>Les femmes enceintes qui exercent une activité principalement en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un temps de repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'article 15, d'une courte pause de 10 minutes par tranche de 2 heures de travail. Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

<sup>7</sup>Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes :

- pour une journée de travail jusqu'à 4 heures : 30 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes au minimum ;
- pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes au minimum.

## **Article 20 : Employés ayant des responsabilités familiales**

<sup>1</sup>Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.

<sup>2</sup>Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des employés. Ces employés ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

<sup>3</sup>L'employeur accorde à l'employé, sur présentation d'un certificat médical, le temps nécessaire à la prise en charge d'un membre de la famille atteint dans sa santé. Par membre de la famille, on entend les enfants, les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs ainsi que les conjoints, concubins et partenaires enregistrés. Le paiement du salaire pour la prise en charge de proches est limité à 3 jours par cas. En dehors de la prise en charge des enfants, le congé pour la prise en charge des proches ne doit pas dépasser 10 jours par an. Dans les cas de maladie de courte durée d'un enfant, les parents doivent tout mettre en œuvre pour trouver des solutions de garde alternative.

<sup>4</sup>Si un employé a droit à une allocation pour perte de gain pour la prise en charge d'un enfant mineur, accidenté ou atteint d'une maladie grave, au sens des articles 16n à 16s LAPG, il a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Si les deux parents travaillent, le congé est réparti à parts égales, sauf si les parents établissent d'un commun accord une répartition différente. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées, en tenant compte dans la mesure du possible de l'organisation du service. L'indemnité journalière appartient à l'employeur qui poursuit le versement du salaire à 100%.

## **Article 21 : Vacances**

<sup>1</sup>Le personnel a droit à 5 semaines de vacances payées, soit 25 jours ouvrables par année, dont 2 semaines consécutives.

<sup>2</sup>L'employé de moins de 20 ans révolus a droit à au moins 27 jours ouvrables de vacances payées par année.

<sup>3</sup>L'employé âgé de 40 ans révolus a droit à 6 semaines, soit 30 jours ouvrables, de vacances payées par année.

<sup>4</sup>L'employé âgé de 60 ans révolus a droit à au moins 6 semaines de vacances payées par année, soit au moins 30 jours ouvrables.

<sup>5</sup>L'employé rétribué à l'heure perçoit une indemnité de vacances de 10.64% du salaire pour 25 jours de vacances, 11.59% pour 27 jours, de 13.04% du salaire pour 30 jours de vacances, et de 15,56% pour 35 jours.

<sup>6</sup>Les indemnités en argent versées pour le travail du dimanche et des jours fériés, pour le travail du soir, le travail de nuit et le service de piquet sont pris en compte dans le calcul du salaire afférent aux vacances, selon le droit aux vacances de l'employé. En cas de compensation en temps, aucune majoration pour le droit aux vacances n'est due.

<sup>7</sup>En règle générale, les vacances sont prises sans report d'une année à l'autre. Cependant, pour des raisons majeures, elles peuvent être reportées à l'année suivante avec l'autorisation de l'employeur. Dans ce cas, elles seront prises avant le 31 mars.

<sup>8</sup>Les absences de l'employé entraînent des réductions de la durée de vacances par année civile.

<sup>9</sup>Les vacances sont fixées par l'employeur, qui tient compte du vœu de l'employé pour autant que les exigences du service le permettent.

<sup>10</sup>En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident et sur présentation d'un certificat médical, les vacances planifiées sont reportées ou suspendues.

## **Article 22 : Jours fériés et chômés**

<sup>1</sup>En plus des vacances habituelles, l'employé a droit chaque année à 11 jours fériés/chômés payés, selon la liste ci-après :

- Jours fériés : Nouvel-an, Saint-Joseph, Ascension, Fête-Dieu, Fête nationale, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.
- Jours chômés : Lundi de Pâques, Lundi de Pentecôte.

<sup>2</sup>Si un jour férié ou chômé tombe sur un samedi ou un dimanche, un jour de compensation non-majoré est octroyé selon le plan de travail officiel.

<sup>3</sup>L'employé qui ne peut bénéficier d'un jour férié pour des raisons de travail, de vacances ou de congé a droit à un congé compensatoire d'une durée équivalente, même si ce jour tombe sur un samedi ou un dimanche.

<sup>4</sup>Pour l'employé salarié à l'heure, le tarif horaire de l'échelle des salaires comprend l'indemnisation des jours fériés ou chômés.

## Article 23 : Congés spéciaux

<sup>1</sup>L'employé a droit à un congé payé dans les cas suivants :

- a. 5 jours en cas de mariage civil de l'employé ou de partenariat enregistré, à condition que le rapport de travail ait duré au moins un an et 3 jours si le rapport de travail a duré moins d'une année ;
- b. 5 jours lors du décès du conjoint ou du partenaire enregistré de l'employé ou d'un enfant de l'employé;
- c. 3 jours lors du décès du père, de la mère, ou d'un petit-enfant ;
- d. 2 jours lors du décès d'un frère, d'une sœur, de l'un des beaux-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ;
- e. 1 jour lors du décès de l'un des grands-parents, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce ;
- f. ½ jour lors du décès d'un parrain, d'une marraine, d'un filleul, d'une filleule ;
- g. 1 jour de congé par année civile pour un déménagement de la résidence principale.

<sup>2</sup>Le congé est octroyé à l'occasion de l'événement qui y donne droit, à l'exception du mariage, de la naissance et de l'adoption.

<sup>3</sup>Lorsque les jours d'absence ci-dessus coïncident avec des jours de congé, de repos ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là, à l'exception des congés pour mariage, naissances, adoption et pour décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère.

<sup>4</sup>Pour d'autres circonstances exceptionnelles, le temps nécessaire peut être accordé par la direction de l'employé.

## Article 24 : Formation

<sup>1</sup>Formation en emploi

La formation en emploi implique des obligations à la fois de l'employeur et de l'employé. Un contrat de formation est signé avant le début effectif de la formation par les deux parties.

<sup>2</sup>Formation continue

- L'employeur encourage la formation continue et le perfectionnement. L'employé s'emploie à parfaire et à actualiser ses connaissances professionnelles.
- Dans ce cadre, l'employé a droit, en principe, à au moins 2 jours de formation par année au prorata du taux d'activité. La demande de formation envisagée par l'employé doit avoir obtenu l'accord préalable de la hiérarchie.
- L'employeur peut prendre en charge partiellement ou totalement les frais de formation.

## CHAPITRE 4 : SALAIRE ET ALLOCATIONS DIVERSES

### Article 25 : Classification salariale

<sup>1</sup>Les salaires sont fixés en tenant compte des qualifications professionnelles, de l'expérience et de la fonction exercée, selon la classification de fonctions et l'échelle des salaires annexées faisant partie intégrante de la CCT (Annexe 2 – Classification des fonctions et Annexe 3 – Echelle des salaires).

<sup>2</sup>L'expérience professionnelle antérieure est prise en compte selon sa pertinence par rapport à la fonction actuelle.

<sup>3</sup>Sauf situation extraordinaire, en cas de variation positive, les échelles de salaires sont indexées annuellement à l'indice suisse des prix à la consommation du mois de juin de l'année précédente (juin 2022 : indice 100). En cas de variation de l'indice, l'adaptation entre en vigueur le 1er janvier de l'année suivante. L'adaptation au renchérissement non effectuée suite à une situation extraordinaire peut faire l'objet d'un rattrapage tout ou en partie.

### Article 26 : Salaire

<sup>1</sup>Le salaire d'engagement est indiqué sur le contrat de travail et versé à l'employé à la fin du mois. En cas de modification de salaire, un décompte lui est remis.

<sup>2</sup>La part d'expérience est accordée à chaque employé, jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de sa classification et pour autant qu'il ait accompli les tâches confiées à l'entière satisfaction de ses supérieurs hiérarchiques et de son employeur.

<sup>3</sup>Le calcul de la part d'expérience s'effectue comme suit :

- jusqu'à 45% d'activité annuelle effective, la part d'expérience est accordée tous les deux ans, et
- dès 46% d'activité annuelle effective, la part d'expérience est accordée chaque année.<sup>4</sup>

### Article 27 : 13ème salaire

<sup>1</sup>L'employé a droit à un treizième salaire calculé au prorata du nombre de mois de service auprès de l'employeur durant l'année en cours.

<sup>2</sup>Le 13ème salaire est calculé sur le salaire de base, y compris sur les indemnités selon l'Annexe 1.

<sup>3</sup>Pour le personnel payé à l'heure, les indemnités de vacances sont incluses dans le calcul du 13ème salaire. La part du 13ème salaire est versé en sus du salaire horaire et indiquée séparément sur le décompte de salaire.

<sup>4</sup>Pour l'employé mensualisé, le 13ème salaire est versé en fin d'année ou lors de la cessation des rapports de travail.

### Article 28 : Remboursement des frais

<sup>1</sup>Les frais professionnels sont remboursés selon le règlement édité par l'employeur.

---

<sup>4</sup> **Article 26 al.3** : Suppression de la phrase « les absences justifiées sont prises en compte » dans le calcul de la part d'expérience professionnelle. Cette modification vise à éviter toute confusion avec la notion d'activité annuelle effective. (Validé par la CPP le 11.12.2024)

## Article 29 : En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident

### <sup>1</sup>Annonce - généralités

- a. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employé doit en informer immédiatement le responsable du service concerné de son employeur.
- b. Dès et y compris le troisième jour calendaire d'absence, l'employé doit produire un certificat médical attestant son incapacité de travail. Lors d'une incapacité de travail de longue durée, un certificat médical doit être produit chaque mois. L'employeur peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence.
- c. L'employeur se réserve le droit de requérir l'avis d'un médecin-conseil de son choix s'il a un doute quant à l'incapacité de travail d'un employé.
- d. Si l'employé a porté atteinte à sa santé volontairement ou par négligence grave, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé par décision de l'assurance et conformément aux dispositions légales en la matière.
- e. Si l'employé donne son congé, le droit au salaire s'éteint à l'échéance du délai de congé. L'assurance perte de gain peut cependant être prolongée à titre individuel aux frais de l'employé.

### <sup>2</sup>Maladie

- a. En cas d'absence pour cause de maladie, dans la mesure où les rapports de travail sont conclus pour plus de 3 mois ou pour une durée indéterminée et sur la base d'un certificat médical, le salaire est octroyé à 100% durant les 30 premiers jours d'incapacité de travail.
- b. L'employeur conclut une assurance perte de gain en cas de maladie garantissant le salaire à 80% dès le 31ème jour jusqu'au 720ème jour sous réserve des conditions générales d'assurance. L'employeur supporte la moitié des primes, l'autre moitié de la prime étant déduite du salaire de l'employé. L'employé reçoit le salaire équivalent jusqu'au recouvrement complet de la capacité de travail, mais au plus tard jusqu'à l'épuisement du droit.
- c. Si aucun assureur n'accepte de couvrir la perte de gain maladie, l'employeur assure les mêmes prestations par le biais d'une auto-assurance, financée paritairement. Les cotisations visent à couvrir les coûts et sont périodiquement ajustées en fonction de la sinistralité.
- d. L'employeur peut conclure une assurance complémentaire garantissant une couverture supérieure à 80% durant 720 jours dès le délai de l'absence ; dans ce cas, la moitié des primes est à la charge de l'employé. La surindemnisation est proscrite.
- e. Si l'employé donne son congé, le droit au salaire s'éteint à l'échéance du délai de congé. L'assurance perte de gain peut cependant être reprise à titre individuel et volontaire aux frais de l'employé.

### <sup>3</sup>Accident

- a. L'employé est assuré contre les risques résultant d'accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions de la Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA). L'employé engagé pour une durée inférieure à 8 heures hebdomadaires n'est pas couvert contre les accidents non professionnels et doit s'assurer à titre privé.
- b. Les primes de l'assurance contre les risques d'accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.
- c. Tous les sinistres, professionnels ou non, doivent être immédiatement signalés au supérieur hiérarchique.
- d. L'employeur peut conclure une assurance complémentaire offrant une couverture supérieure à celle prévue par la LAA. Dans ce cas, la moitié des primes est à la charge de l'employé.

### **Article 30 : Congé maternité, congé autre parent et congé d'adoption**

<sup>1</sup>L'absence pour cause médicale consécutive à la grossesse attestée par un médecin est assimilée à la maladie et traitée selon l'article 29 de la présente CCT.

<sup>2</sup>Le congé maternité est de 16 semaines consécutives durant lesquelles le salaire est versé à 100%.

<sup>3</sup>Si le contrat de travail est dénoncé par l'employée avant la date d'accouchement ou durant le congé maternité y compris les éventuelles périodes de vacances ou de congé sans solde, le droit au salaire est de 14 semaines dès la date de l'accouchement et correspond à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation.

<sup>4</sup>Le congé autre parent est de 10 jours prorata temporis. Il doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance ou le retour de l'enfant à domicile.

<sup>5</sup>L'accueil en vue d'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans donne droit pour l'un des futurs parents à un congé payé de 8 semaines pour autant que l'employé reprenne son activité et qu'il ne dénonce pas son contrat de travail durant le congé d'adoption y compris d'éventuelles périodes de vacances ou de congé sans solde. Le congé peut être pris librement en fonction de la période liée à l'adoption.

<sup>6</sup>Dans l'année qui suit l'accueil d'un enfant de moins de 4 ans en vue d'une adoption, 2 semaines de congé d'adoption sont financées par le régime des allocations perte de gain (APG). L'APG appartient à l'employeur qui poursuit le versement du salaire à 100%. Ces 2 semaines sont déduites du congé payé mentionné à l'alinéa 5 du présent article.

### **Article 31 : Service militaire, service civil et protection civile**

<sup>1</sup>En cas de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, de service dans la protection civile, de service dans une formation sanitaire de la Croix Rouge suisse et de service civil, le salaire est versé comme suit :

- a. cours de répétition : 100% du salaire ;
- b. pour tout service de plus de 28 jours : salaire équivalent aux indemnités de la caisse de compensation versées pour ladite période ;
- c. école de recrue et services d'avancement : 100% du salaire.

<sup>2</sup>Les jours de service résultant de la négligence ou d'un manquement à la discipline ne sont pas rémunérés par l'employeur.

<sup>3</sup>Les allocations de la caisse de compensation sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé. L'employé doit remettre immédiatement la carte de compensation à la direction de l'employeur.

### **Article 32 : Allocations familiales**

<sup>1</sup>L'employé bénéficie des allocations familiales de la caisse auprès de laquelle l'employeur est affilié, conformément à la législation cantonale.

### **Article 33 : Prévoyance professionnelle**

<sup>1</sup>L'employé est affilié à une institution de prévoyance, selon le règlement propre à chaque employeur et en conformité avec la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

<sup>2</sup>A l'engagement, chaque employé prend connaissance du règlement de l'institution de prévoyance. Celui-ci fait partie intégrante du contrat de travail et un exemplaire est remis à l'employé à la signature du contrat de travail.

## CHAPITRE 5 : DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOYÉ

### Article 34 : Devoirs de l'employeur

<sup>1</sup>L'employeur assure la protection de la personnalité de ses employés. Dans ce cadre :

- a. Il prend les dispositions nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les employés, en particulier en relation avec le genre, la culture, l'origine, la croyance et le mode de vie.
- b. Il met en place les mesures nécessaires de prévention des accidents et des maladies professionnelles, de protection de la santé ainsi que de protection des employés contre les menaces ou attaques en lien avec l'exercice de leur fonction.
- c. Il prend toute mesure assurant la protection des données personnelles.
- d. Il met à disposition des prestations de soutien, d'aide et de conseil à ses employés.

<sup>2</sup>A l'intention des nouveaux employés, il organise des séances d'information sur l'organisation générale du travail et ses structures, sur la responsabilité et le secret professionnel.

<sup>3</sup>L'employeur informe le personnel de tous les faits importants qui le concernent et qui se rapportent à l'exécution du travail.

<sup>4</sup>L'employeur favorise la formation continue en organisant ou en finançant des cours dans l'intérêt des deux parties.

<sup>5</sup>Dans le cadre de la formation continue, les conditions de financement direct ou indirect (mise à disposition du temps de travail) doivent faire l'objet d'un accord écrit entre les parties au contrat. Une promotion à l'issue d'une formation n'est pas automatique et doit faire l'objet d'un accord préalable.

<sup>6</sup>En tout temps, l'employé peut demander à son supérieur un entretien de service.

<sup>7</sup>L'employeur conclut une assurance responsabilité civile couvrant la responsabilité de l'employé à l'égard de tiers durant son temps de travail.

<sup>8</sup>Tout sinistre doit être immédiatement signalé à l'employeur et l'employé complète sans délai une annonce d'incident.

<sup>9</sup>L'employé répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

<sup>10</sup>Les recours de l'assurance responsabilité civile demeurent réservés.

### Article 35 : Devoirs de l'employé

<sup>1</sup>L'employé doit exécuter consciencieusement les tâches qui lui sont confiées selon les directives de l'employeur et suivre les instructions de ses supérieurs.

<sup>2</sup>L'employé doit utiliser avec soin le matériel mis à sa disposition. S'il cause intentionnellement ou par négligence grave un dommage à l'employeur, il peut être tenu de l'indemniser.

<sup>3</sup>Si nécessaire et à la demande du supérieur hiérarchique, l'employé est tenu d'assumer des tâches supplémentaires raisonnables ou des affectations individuelles qui sont nécessaires pour des raisons opérationnelles ou qui font partie de la nature du travail.

<sup>4</sup>Il lui est interdit, en particulier, d'utiliser à des fins personnelles, le matériel, les médicaments et la nourriture qui ne lui sont pas destinés.

<sup>5</sup>Il est interdit à l'employé de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, des dons et d'autres avantages, qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à sa fonction.

<sup>6</sup>Préalablement à l'engagement et pendant toute la durée du contrat, l'employé doit informer l'établissement de toute activité rémunérée qu'il poursuit pour le compte d'un tiers, tout en ayant obtenu l'autorisation expresse de l'employeur.

### **Article 36 : Secret professionnel et secret de fonction**

<sup>1</sup>L'employé est tenu d'observer le secret professionnel et le secret de fonction pendant et après la cessation de son contrat de travail. Cette obligation concerne tout ce qui touche l'employeur, les usagers et leurs proches.

<sup>2</sup>La violation de cet engagement pourrait être considérée par l'employeur comme un juste motif de résiliation immédiate de contrat. En outre, l'employé (ou l'ancien employé) doit réparation du dommage causé par son indiscrétion, soit à l'employeur, soit à un tiers.

<sup>3</sup>Excepté les dispositions légales impératives, l'employé (ou l'ancien employé) ne peut déposer en justice sur des faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation de son employeur.

<sup>4</sup>Il est interdit de solliciter les usagers, connus dans le cadre de son activité, dans le but de les prendre en charge personnellement ou pour le compte d'un nouvel employeur.

### **Article 37 : Mesures disciplinaires**

<sup>1</sup>L'employé qui viole les obligations qui lui incombent en vertu des présentes conditions et du contrat de travail est passible des sanctions suivantes :

- le rappel à l'ordre
- l'avertissement
- la réduction de salaire proportionnelle à l'absence injustifiée.

<sup>2</sup>Toute mesure disciplinaire est notifiée par écrit après enquête et audition de l'intéressé. Demeurent réservés, la résiliation dans les délais conventionnels, le non-renouvellement du contrat de durée déterminée et la résiliation immédiate pour justes motifs ou pour abandon de l'emploi.

<sup>3</sup>Pourrait être considéré par l'employeur comme un juste motif de résiliation immédiate de contrat, notamment :

- a. la dissimulation des maladies ou des infirmités qui le gênent dans l'exercice de la profession ;
- b. le refus d'accomplir ses devoirs de service ou lorsqu'il se trouve en état d'ivresse répétée pendant son travail ;
- c. un abus de confiance ou un vol au préjudice de l'établissement, de ses employés ou de ses clients/résidents, un dommage intentionnel du matériel, l'acceptation de cadeaux des fournisseurs ou d'autres délits préjudiciables aux rapports de service ;
- d. des arrivées tardives ou des absences injustifiées, si elles se répètent malgré avertissement exprès à l'employé ;
- e. des voies de faits.

<sup>4</sup>Demeurent réservées les actions pénales et civiles qui peuvent être intentées contre l'employé.

## CHAPITRE 6 : ORGANES PARITAIRES

### Article 38 : Commission professionnelle paritaire

<sup>1</sup>Il est institué une Commission professionnelle paritaire (ci-après : CPP) composée de quatre représentants des employeurs et de quatre représentants des travailleurs. Des suppléants sont nommés dans la même proportion.

<sup>2</sup>La CPP élit annuellement en son sein un président et un vice-président. Si le président est un employeur, le vice-président sera un représentant des syndicats et vice-versa.

<sup>3</sup>Le secrétariat de la CPP est administré par l'une des parties signataires de la CCT, désignée par la CPP. Le secrétaire de la CPP siège avec une voix consultative.

<sup>4</sup>La CPP est représentée collectivement par le président, le vice-président et le secrétaire.

<sup>5</sup>La CPP délègue une partie de ses compétences à une commission professionnelle paritaire restreinte (ci-après : CPPr) composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des travailleurs (art.41) et du secrétaire de la CPP avec voix consultative.

<sup>6</sup>La CPP peut déléguer l'exécution des contrôles au Secrétariat.<sup>5</sup>

### Article 39 : Organisation et financement

<sup>1</sup>La CPP se réunit une fois par an au minimum et chaque fois que l'une ou l'autre des parties à la CCT en fait la demande, écrite et motivée, au président. Les séances seront convoquées en temps utile. Dans les cas urgents, la convocation peut se faire par téléphone ou par e-mail.

<sup>2</sup>La CPP est habilitée à prendre des décisions si, de chaque partie (délégation des employeurs et délégation des employés) 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 une 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 CPP sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

<sup>3</sup>Les travaux de secrétariat de la CPP incombent au secrétaire. Celui-ci convoque les séances de la CPP, d'entente avec son président. Il rédige les rapports et correspondances selon les décisions de la CPP.

<sup>4</sup>Le secrétaire relate les délibérations de la CPP en un procès-verbal qui devra être signé par lui-même et le président. Le procès-verbal doit être remis aux membres de la CPP, comme aussi aux associations signataires de la CCT.

<sup>5</sup>Les coûts engendrés par le fonctionnement de la CPP et du secrétariat sont couverts par les contributions aux frais d'application de la CCT (art. 44).

### Article 40 : Tâches et attributions de la CPP

<sup>1</sup>Les tâches de la CPP sont les suivantes :

- a. Elle veille à l'application des dispositions de la CCT en procédant à des contrôles et prononce des sanctions en cas de non-respect de celle-ci.
- b. Elle gère le fonds paritaire défini à l'article 44 de la présente CCT.
- c. Elle organise la révision des comptes du fonds paritaire par un fiduciaire.

---

<sup>5</sup> Alinéa 6 ajouté sur décision de la CPP du 24 septembre 2025

- d. Elle agit comme médiateur en cas de conflits entre employeurs et travailleurs.
- e. Elle nomme, si nécessaire, d'autres commissions pour le traitement de thèmes spécifiques.
- f. Elle édicte et valide tout règlement nécessaire à la bonne application de la CCT.

#### **Article 41 : Tâches et attributions de la Commission professionnelle paritaire restreinte (CPPr)**

<sup>1</sup>La CPP peut déléguer une partie de ses compétences à la CPPr, 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. La gestion du fonds paritaire, établissement du règlement d'application y relatif et garantie de son exécution.
- c. Tous travaux d'analyses en lien à la CCT.
- d. Le traitement des questions relatives à l'interprétation de la CCT.
- e. Prononcer des sanctions en cas de non-respect de celle-ci.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Lettre e ajoutée sur décision de la CPP du 24 septembre 2025

## CHAPITRE 7 : REGLEMENT DES DIFFÉRENDS

### **Article 42 : Procédure de conciliation**

<sup>1</sup>Tout conflit entre un employeur et un travailleur relatif à l'application de la CCT et aux conditions de travail en général qui ne pourrait être aplani entre les intéressés est soumis à la CPPr conformément à l'article 41 let.a de la présente CCT, qui les invite à signer une clause compromissoire en relation avec le litige et qui tente une conciliation, elle-même ou par délégation.

<sup>2</sup>En cas de non-conciliation, la CPPr en donnera acte par écrit aux parties en les invitant à porter leur différend devant l'office compétent.

### **Article 43 : Respect de la CCT et litiges entre les associations**

<sup>1</sup>Les parties contractantes s'engagent pour elles-mêmes, pour leurs sections et pour leurs membres, à respecter et à faire observer les dispositions de la CCT.

<sup>2</sup>Les litiges éventuels entre les associations signataires concernant la CCT sont soumis à l'Office cantonal de conciliation.

## CHAPITRE 8 : CONTRIBUTION AUX FRAIS D'APPLICATION DE LA CCT

### **Article 44 : Contribution aux frais d'application de la CCT**

<sup>1</sup>Les employeurs et les travailleurs sont tenus de verser une contribution annuelle aux frais d'application de la CCT dans un fonds paritaire, à savoir :

- a. Employeurs : 0,1 % de la somme des salaires AVS
- b. Employés : 0.1 % du salaire AVS

<sup>2</sup>Les contributions des employés sont retenues mensuellement sur chaque salaire. Les employeurs doivent verser les contributions au plus tard jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

<sup>3</sup>Le produit de ces contributions est utilisé :

- a. Pour la couverture des frais d'application de la CCT ;
- b. Pour la couverture des frais de fonctionnement de la CPP et de son secrétariat ;

<sup>4</sup>Un règlement d'application du fonds paritaire est établi par la CPP.

<sup>5</sup>Le fonds paritaire est géré par le secrétariat, sis à Sion. Ce dernier soumettra un rapport financier annuel à la CPP.

## CHAPITRE 9 : DISPOSITIONS FINALES

### **Article 45 : Dispositions réservées**

<sup>1</sup>Les dispositions du Code des Obligations et de la Loi Fédérale sur le Travail sont réservées lorsque la présente CCT ne contient aucune mention spéciale.

### **Article 46 : Entrée en vigueur et durée**

<sup>1</sup>La présente convention entre en vigueur le 1er mai 2024 pour une durée initiale de 5 ans. Après cette durée initiale, la convention qui n'est pas résiliée dans le délai prévu à l'alinéa 2 du présent article est réputée reconduite pour une nouvelle année.

<sup>2</sup>Toute partie contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention avec effet pour toutes les autres parties contractantes, au moins six mois à l'avance et pour la fin de l'année, pour la première fois le 30.06.2028 pour le 31.12.2028. La partie contractante sortante est tenue, en vue d'un renouvellement de la présente convention, de présenter ses propositions au plus tard un mois après la résiliation. En cas de résiliation de la convention collective de travail, celle-ci reste en vigueur pendant la durée des négociations.

<sup>3</sup>En cas de divergence d'interprétation, le texte français fait foi.