

Contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et autres moyens de transports analogues

Edition complète 2014¹

Chapitre 1 : Champ d'application

Article premier

¹ Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton du Valais. Tout type de discrimination de l'employé en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de son origine, de son taux d'occupation, de son état civil ou de son état de santé est proscrit. Il en va de même quant au harcèlement sexuel ou au mobbing.

² Il régit les rapports de travail entre les entreprises exploitant des téléphériques, télésièges, téléskis et autres moyens de transports analogues et leur personnel, quel que soit leur mode de rémunération et leur taux d'occupation. Les contrats de travail individuels sont établis sur la base du présent contrat-type cantonal.

³ Sont applicables pour les entreprises au bénéfice d'au moins une concession fédérale, les dispositions de la loi fédérale du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail (LDT RS 822.21) ainsi que les autres dispositions d'application qui en découlent ; pour les entreprises au seul bénéfice d'une concession cantonale, demeurent applicables aux rapports contractuels, tels le temps de travail, les dispositions contenues dans la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LT RS 822.11) ainsi que ses ordonnances d'application.

Chapitre 2 : droits et devoirs des employeurs et des travailleurs de portée générale

Art. 2 Devoirs des employeurs

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328, al. 1 du Code des Obligations (CO)).

² Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation dans la mesure où les rapports et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328, al. 2 CO).

³ L'employeur est responsable de la formation spécifique et du perfectionnement professionnel de ses travailleurs. Il répond d'une défectuosité mécanique ou autre, sauf s'il prouve que la faute en incombe au travailleur dans les limites de l'article 321 e CO.

Art. 3 Devoirs des travailleurs

¹ Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a, al. 1 CO).

² Le travailleur observe, selon les règles de la bonne foi, les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d, al. 2 CO). En particulier, il traitera la clientèle avec la plus grande courtoisie.

³ Le travailleur est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (art. 321a, al. 2 CO).

⁴ Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret, même après la fin du contrat tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a, al. 4 CO).

¹ Modifications selon arrêté du Conseil d'Etat du 5 novembre Bulletin officiel No 47 du 21 novembre 2014

Art. 4 Liberté d'association

¹ Tout travailleur a le droit d'adhérer à une organisation professionnelle, ou encore à une organisation de défense de ses intérêts de son choix.

² L'employeur ne peut, ni directement, ni indirectement, exercer une pression quelconque sur le travailleur dans l'exercice de sa liberté d'association.

Chapitre 3 : Rapports de travail

Art. 5 Temps d'essai et résiliation

¹ Pour tout premier contrat, à moins d'un changement essentiel de fonction, le premier mois à partir de l'entrée en service est considéré comme temps d'essai, période durant laquelle chacune des parties peut résilier les rapports de travail moyennant un délai de congé de sept jours d'avance pour la fin d'une semaine de travail.

² Le temps d'essai peut être porté à trois mois par contrat écrit.

³ Lorsque pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant (art. 335b, al. 3, CO).

⁴ Pour les contrats de durée déterminée, seul le premier contrat comporte un temps d'essai, sauf si l'activité déployée est essentiellement différente ou si les parties n'ont pas entretenu de rapports contractuels durant une période civile de deux ans entre les contrats.

⁵ Après l'expiration du temps d'essai, le congé doit être donné au moins un mois à l'avance pour la fin d'un mois, durant la première année de service, deux mois à l'avance pour la fin d'un mois entre la deuxième et la neuvième année; ultérieurement, trois mois à l'avance pour le même terme.

Art. 6 Contrats saisonniers

¹ Est un contrat saisonnier celui de durée déterminée conclu pour la saison d'hiver ou celle d'été.

² Les parties peuvent introduire sous la forme écrite comme condition relative au début et à la fin du contrat l'enneigement afférent aux installations du lieu de travail, ce pour autant que cette condition soit suffisamment déterminable dans une clause lors de la signature du contrat.

³ Lorsque la date probable fixée dans le contrat de la fin de saison est dépendante d'une condition d'enneigement, l'employeur doit dans tous les cas préciser la survenance de la fin des rapports contractuels moyennant un délai préalable au travailleur de quatorze jours.

Art. 7 Résiliation abusive

¹ Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie (art. 336, al. 1 et 2 CO) :

a) Pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b) En raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

c) Seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d) Parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;

e) Parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

² Est également abusif le congé donné par l'employeur :

a) En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;

b) Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

³ La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser une indemnité qui sera fixée par le juge au sens de l'article 336a du Code des obligations.

Art. 8 Résiliation abrupte

¹ L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337, al. 1 CO).

² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337, al. 2 CO).

³ Lorsque l'employeur résilie abruptement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c, al. 1 CO).

⁴ On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c, al. 2 CO).

⁵ Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire (art. 337c, al. 3 CO).

⁶ Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire à condition que ce dommage dépasse le quart du salaire prévu (art. 337d, al. 1 CO).

⁷ Si les justes motifs de résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé compte tenu de toutes les prestations découlant des rapports de travail (art. 337b, al. 1 CO).

Art. 8a Résiliation en temps inopportun

¹ Conformément à l'article 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a. Pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de douze jours ;
- b. Pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- c. Pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- d. Pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

³ Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Chapitre 4 :. Durée du travail, du repos et des vacances

Art. 9 Durée du travail

¹ Les dispositions de la loi du 8 octobre 1971 sur le travail dans les entreprises de transports publics (loi sur la durée du travail - LDT) et de son ordonnance sont applicables, notamment :

- a) Sur une moyenne de 28 jours, la durée quotidienne du travail est de sept heures au plus (art. 4, al. 1 LDT).

b) Conformément à l'art 30 al.3 OLDT, sous condition d'une convention écrite préalable avec les représentants des travailleurs (délégation des travailleurs ou syndicats), la durée maximale du travail ne doit pas dépasser treize heures dans un même tour de service (quinze heures avec les pauses). Cette réglementation exceptionnelle ne peut s'appliquer deux saisons consécutives. La durée du travail ne peut en outre dépasser neuf heures en moyenne dans un groupe de sept jours de travail consécutifs (cf art 4 al.3 OLDT).

c) La durée moyenne de travail peut être portée à huit heures par jour au cours d'une période de vingt-huit jours, à condition qu'elle ne dépasse pas sept heures, calculée sur toute l'année (cf. art. 7, al. 6, ordonnance sur la durée du travail OLDT).

d) Vers le milieu du temps de travail, une pause permettant de prendre un repas doit être accordée. En règle générale, elle doit être d'une heure au moins (cf. art. 7, al. 2 LDT).

² Pour les entreprises non soumises à la LDT, la durée normale de travail est celle prévue par la loi fédérale sur le travail.

³ En règle générale, le travail supplémentaire dépassant la durée normale de travail fixée doit être compensé dans un délai convenable par un congé de même durée. Comme ce n'est pas toujours possible, un décompte des heures supplémentaires sera établi en fin de saison afin de compenser les heures supplémentaires ou de les payer avec une majoration de 25%.

⁴ En cas de changement de lieu de travail durant la saison, le temps de déplacement entre l'ancien lieu et le nouveau est compté comme temps de travail, à moins que le nouveau lieu d'affectation soit plus proche du domicile du travailleur.

Art. 10 Bonification de temps

¹ Le travail fourni entre 22 heures et 6 heures donne droit à une bonification de temps.

² La bonification est de 10% pour le travail accompli entre 22 et 24 heures, de 30% pour celui fourni entre 24 et 4 heures, ainsi qu'entre 4 et 5 heures, lorsque le travailleur a pris son service avant 4 heures, et de 40% au lieu de 30%, dès le début de l'année civile au cours de laquelle le travailleur atteint sa 55^{ème} année.

Art. 11 Repos hebdomadaire

¹ L'employé doit bénéficier, dans l'année civile, de soixante-trois jours de repos à raison d'au moins un par semaine.

² Le mois civil doit comprendre au moins quatre jours de repos, dont, si possible, un dimanche par mois.

³ Pour les entreprises dans lesquelles s'applique la loi fédérale sur le travail, la durée du repos est d'au moins 1 jour 1/2 par semaine.

Art. 12 Congés extraordinaires

¹ Des congés extraordinaires payés sont accordés selon les normes suivantes par toutes les entreprises.

- | | |
|---|-----------|
| a) en cas de mariage d'un employé après une année effective de service | 1 semaine |
| b) lors d'événements importants dans la famille | |
| - à la naissance d'un enfant d'un employé : | 1 jour |
| - au mariage d'un enfant : | 1 jour |
| - au décès d'un conjoint, d'un enfant : | 4 jours |
| - au décès du père, de la mère, , du frère, d'une sœur : | 2 jours |
| - au décès du beau-père d'un beau-frère, d'une belle-sœur,
de la belle-mère, des grands-parents : | 1 jour |
| c) pour le déménagement d'un employé engagé à l'année : | 1 jour |
| d) pour l'inspection militaire : | 1 jour |
| e) pour le recrutement militaire | 1 jour |
| f) pour la réception et la réédition de l'équipement militaire : | 1 jour |
| g) pour assister aux audiences devant les tribunaux y compris les interrogatoires par les juges
d'instruction, relatives à des affaires de service : le temps nécessaire | |
| h) pour participer aux séances et aux cours des organes centraux des associations du personnel, pour
les membres des commissions du personnel : | 3 jours |
| i) pour les obsèques d'un employé de l'entreprise, les décisions sont prises dans chaque cas. | |

² Dans tous les cas, le congé n'est pas accordé lorsque l'événement ou la manifestation qui le motive tombe les jours de repos ou de vacances prévues au tableau de service.

³ L'employée a droit à un congé de maternité payé de 16 semaines lesquelles sont payées dès le jour de l'accouchement.

Art. 13 Vacances payées

¹Le travailleur a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée de

- a) 4 semaines au moins;
- b) 5 semaines jusqu'à l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus;
- c) 5 semaines à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus;
- d) 6 semaines dès le début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus.

² Les vacances seront réduites en proportion de la durée de l'absence du service si, pendant l'année civile, cette absence s'est prolongée au-delà de :

- a) nonante jours par suite de maladie, d'accident, de service militaire ou de service de protection civile. Pour la réduction des vacances, les nonante premiers jours d'absence n'entrent pas en ligne de compte;
- b) trente jours de congé non payés.

³ Les congés extraordinaires accordés en vertu de l'art. 12 ne justifient aucune réduction de vacances.

⁴ De manière générale, lorsque les rapports de travail ont été dénoncés par l'employeur, ce dernier ne peut exiger que le travailleur prenne la totalité de son solde de vacances durant le délai de congé. Il sera tenu compte de la durée des vacances encore à prendre, de la durée du délai de congé et des recherches d'emploi effectuées par le travailleur.

Chapitre 5 : Salaires - Indemnités - Assurances

Art. 14 Salaires

¹Les salaires minima du contrat-type font l'objet d'un avenant sous forme d'un tableau au présent CTT, lequel fixe le salaire annuel y compris le treizième salaire.

² Ces salaires annuels correspondent à une durée de travail de 2114 heures, ce qui équivaut à 42 heures par semaine (les salaires horaires sont trouvés en divisant le salaire mensuel par 176.15).

³ Pour les travailleurs rétribués à l'heure, le paiement des jours fériés est inclus dans le salaire horaire. Les vacances doivent être payées en plus.

⁴ Ces salaires constituent des minima présupposant que le travailleur est en pleine possession de ses moyens. Ils peuvent être augmentés en fonction de la capacité, du dévouement, des responsabilités spéciales de l'employé et des avantages que procurent à l'entreprise ses connaissances linguistiques.

⁵ Lors de l'engagement, le travailleur sera avisé par écrit du montant de son salaire et dans quelle classe est rangée sa fonction dans le schéma des salaires. Si, par la suite, il change de classe, il sera également avisé par écrit de sa nouvelle classification et de la date d'entrée en vigueur de la modification.

⁶ Les entreprises payant des salaires supérieurs aux minima calculés selon les normes ci-dessus peuvent prévoir un laps de temps plus étendu pour passer du minimum au maximum. Les salaires minimaux fixés par le présent contrat-type doivent cependant être dans tous les cas respectés.

⁷ Les salaires minima et réels sont adaptés chaque année sur la base de la consultation des partenaires sociaux. Seront plus particulièrement considérés l'indice du coût de la vie de fin juin de l'année en cours et la situation économique du moment.

⁸ Selon l'échelle des salaires minimaux faisant partie intégrante du présent CTT, le travailleur perçoit une augmentation d'une classe par année/saison selon son degré d'ancienneté.

⁹ Si pour une raison dûment motivée, le travailleur ne pouvant fournir un travail suffisant ou s'il est classé dans une catégorie de salaire ne correspondant pas à ses capacités professionnelles, l'employeur doit le spécifier expressément dans son contrat écrit.

¹⁰ Il en va de même lorsque le travailleur est au bénéfice d'une rente partielle pour incapacité physique ou psychique permanente.

¹¹ L'adaptation des salaires entre en vigueur le 1er octobre de chaque année.

¹² Une prime de fidélité équivalente à un mois de salaire doit être versée aux travailleurs dès la vingtième année/saison d'activité et après chaque période ultérieure de cinq ans.

¹³Pour les travailleurs à l'année, les salaires versés lors des entrées en vigueur des modifications du CTT demeurent acquis, ainsi que toute autre situation plus favorable.

Art. 15 Indemnités de déplacement

¹A partir du lieu de travail, des indemnités de déplacements forfaitaires ou les frais effectifs sont payés aux employés qui doivent supporter les frais supplémentaires pour des raisons de service :

²La couverture totale des frais supportés par le travailleur est garantie.

³Est considérée comme lieu de service, une des stations principales de l'entreprise. Celle-ci est portée à la connaissance du travailleur lors de son engagement.

⁴Compte tenu de la nature de l'activité déployée, le salaire des collaborateurs comprend les indemnités d'équipement hormis ceux que la société entend faire porter pour des raisons d'identification (veste, pantalon, casque, ...)

⁵L'annexe sur les salaires fixe la quotité des indemnités forfaitaires.

Art. 16 Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément à la législation cantonale.

Art. 17 Paiement du salaire pendant le service militaire

Durant le service militaire obligatoire, le travailleur quel que soit son mode de rémunération, est rétribué de la manière suivante :

a) Le travailleur engagé à l'année qui travaille depuis trois mois consécutifs au moins a droit au paiement de la totalité de son salaire pour le service militaire, service civil ou de protection civile n'excédant pas trente jours. Pendant cette période, les prestations de la caisse de compensation sont acquises à l'employeur. Pour une durée d'activité supérieure à un an, demeure réservé l'article 324b CO.

b) Pour les travailleurs saisonniers, le salaire en cas de service militaire est payé conformément à l'art. 324a et 324b CO, qui disposent que sous réserve de délais plus longs fixés par accord, l'employeur paie pendant la première année de service, le salaire de trois semaines et ensuite le salaire pour une durée plus longue en fonction des rapports contractuels.

c) Durant l'école de recrue, le travailleur qui travaille depuis trois mois consécutifs a droit à 50 % de son salaire à la condition que le travailleur s'engage à ne pas résilier son contrat après l'école de recrue pour au moins trois mois. Les prestations de la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas 50 % du salaire.

Art. 18 Assurance-maladie

¹L'employeur assure le travailleur en perte de gain auprès d'une caisse-maladie pour une indemnité journalière égale au moins au 80 % du salaire dès le premier jour, ce pour une période de 720 jours sur 900 jours consécutifs. A la fin des relations de travail, le libre passage dans l'assurance individuelle doit être garanti.

²L'employé s'assure obligatoirement à titre individuel pour l'assurance-maladie les frais de guérison. La prime y-relative est à sa seule charge.

Art. 19 Assurance-accidents

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

Art. 20 Assurance-chômage

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI).

Art. 21 Prévoyance professionnelle

Les travailleurs sont assurés conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP).

Art. 22 Décès du travailleur

Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, 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, 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 (art. 338 CO).

Chapitre 6 : Dispositions diverses

Art. 23 Commission consultative

¹ Une commission consultative professionnelle est instituée par les soins du Département de la santé, des affaires sociales et de la culture. Cette dernière est composée de cinq représentants des employeurs et de cinq représentants des travailleurs, plus le Président.

² Cette commission est chargée de veiller à l'application et à l'adaptation du présent contrat-type, en collaboration avec le département de la santé, des affaires sociales et de la culture par le service de protection des travailleurs et des relations du travail.

Art. 24 Litiges

Les litiges résultant du contrat de travail qui ne sont pas réglés à l'amiable et dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs, sont tranchés par le Tribunal du travail. Le montant de la demande détermine la valeur litigieuse sans égard aux conclusions reconventionnelles (art. 343 CO).

Art. 25 Dispositions diverses

¹ Les dispositions du Code des Obligations concernant le contrat de travail sont applicables aux questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type.

² L'entrée en vigueur du présent contrat-type ne porte pas atteinte aux situations acquises plus favorables aux travailleurs.

³ Le contrat-type s'applique directement aux rapports de travail qu'il régit, pour autant qu'employeur et travailleur n'en conviennent autrement. Les dérogations au détriment du travailleur ne sont valables que si elles sont établies par écrit dans la mesure permise par les articles 361 et 362 CO, la loi fédérale sur la durée du travail et la loi fédérale sur le travail

Avenant au contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et autres moyens de transports analogues du canton du Valais.

Art.1 Principes

¹ Le taux horaire est calculé sur la base d'une durée annuelle de travail de 2'114 heures.

² Pour la progression, une saison dans une catégorie équivaut à une année.

³ Le taux de progression est fixé à Fr. 1'200.- par période.

Art. 2 Grille salariale

Fonction	Qualifications	Salaire au début			Salaire final		
		Annuel	Mensuel	Horaire	Annuel	Mensuel	Horaire
Jeunes sans formation							
	15 ans	Fr 34'660	Fr 2'667	Fr 16.40			
	16 ans	Fr 35'860	Fr 2'759	Fr 16.95			
	17 ans	Fr 37'060	Fr 2'851	Fr 17.55			
	18 ans	Fr 38'260	Fr 2'943	Fr 18.10			
	19 ans	Fr 39'460	Fr 3'036	Fr 18.70			
Secteur exploitation							
Collaborateur	Inst. simple	Fr 46'660	Fr 3'590	Fr 22.10	Fr 63'460	Fr 4'882	Fr 30.--
	Inst simple (RIVS)	Fr 47'860	Fr 3'682	Fr 22.65	Fr 64'600	Fr 4'974	Fr 30.60
	Inst complexe	Fr 47'860	Fr 3'682	Fr 22.65	Fr 65'860	Fr 5'066	Fr 31.15
	Inst. complexe (RIVS)	Fr 49'060	Fr 3'774	Fr 23.20	Fr 67'060	Fr 5'159	Fr 31.75
Secteur technique							
Collaborateur	Sans CFC	Fr 46'660	Fr 3'590	Fr 22.10	Fr 63'460	Fr 4'882	F 30.--
	Avec CFC	Fr 55'060	Fr 4'236	Fr 26.05	Fr 68'260	Fr 5'251	Fr 32.30
Chef technique	Rempl. Sans diplôme	Fr 56'260	Fr 4'328	Fr 26.60	Fr 69'460	Fr 5'343	Fr 32.90
	Rempl avec diplôme	Fr 58'660	Fr 4'513	Fr 27.75	Fr 70'660	Fr 5'436	Fr 33.45
	Titulaire avec diplôme	Fr 63'460	Fr 4'882	Fr 30.05	Fr 80'260	Fr 6'174	Fr 38.--
	Manager RIVS	Fr 64'660	Fr 4'974	Fr 30.60	Fr 81'460	Fr 6'267	Fr 38.55
Secteur damage							
Collaborateur	sans treuil	Fr 53'860	Fr 4'144	Fr 25.50	Fr 64'660	Fr 4'974	Fr 30.60
	avec treuil	Fr 55'060	Fr 4'236	Fr 26.05	Fr 65'860	Fr 5'067	Fr 31.15
Secteur enneigement mécanique							
Collaborateur	sans qualif.	Fr 46'660	Fr 3'590	Fr 22.10	Fr 61'060	Fr 4697	Fr 28.90
	Avec qualif.	Fr 51'460	Fr 3'959	Fr 24.35	Fr 65'860	Fr 5'067	Fr 31.15
Secteur sécurité							
	Brevet A	Fr 49'060	Fr 3'774	Fr 23.20	Fr 61'060	Fr 4'697	Fr 28.90

	Brevet B	Fr 50'260	Fr 3'866	Fr 23.80	Fr 65'860	Fr 5'066	Fr 31.15
	Brevet C	Fr 53'860	Fr 4'143	Fr 25.50	Fr 67'060	Fr 5'159	Fr 31.75
Chef	Remplaçant	Fr 52'260	Fr 4'328	Fr 26.60	Fr 69'460	Fr 5'343	Fr 32.90
	Titulaire	Fr 62'260	Fr 4'790	Fr 29.45	Fr 75'460	Fr 5'805	Fr 35.70
Secteur caisse / administration							
Collaborateur	contrôleur	Fr 46'660	Fr 3'590	Fr 22.10	Fr 61'060	Fr 4'697	Fr 28.90
Collaborateur	Sans CFC	Fr 46'660	Fr 3'590	Fr 22.10	Fr 53'860	Fr 4'144	Fr 25.50
	Sans CFC/trilingue	Fr 53'860	Fr 4'143	Fr 25.50	Fr 58'660	Fr 4'513	Fr 27.75
	Avec CFC	Fr 51'460	Fr 3'959	Fr 24.35	Fr 62'260	Fr 4'790	Fr 29.45
	Avec CFC /trilingue	Fr 55'060	Fr 4'236	Fr 26.05	Fr 67'060	Fr 5'159	Fr 31.75
Chef caissier	moins de 5 coll.	Fr 56'260	Fr 4'328	Fr 26.65	Fr 68'260	Fr 5'251	Fr 32.30
	Plus de 5 coll	Fr 57'460	Fr 4'420	Fr 27.20	Fr 69'460	Fr 5'343	Fr 32.85
Resp. admin.	moins de 5 coll.	Fr 57'460	Fr 4'420	Fr 27.20	Fr 71'860	Fr 5'528	Fr 34.--
	Plus de 5 coll	Fr 58'660	Fr 4'513	Fr 27.75	Fr 73'060	Fr 5'620	Fr 34.60

Art. 3 Indemnités de repas

¹ Si, sur son lieu de service, l'employé ne peut bénéficier de repas dans les infrastructures mises à disposition par l'employeur (telles que la cantine), une indemnité de CHF 12.-/repas lui est octroyée.

² Les indemnités suivantes sont payées aux employés qui doivent supporter les frais supplémentaires pour des raisons de déplacements professionnels:

- a) Pour le déjeuner CHF 5.-
- b) Pour le repas de midi CHF 18.-
- c) Pour le repas du soir CHF 18.-
- d) Pour le découcher, les frais effectifs dans un logement de catégorie standard (maximum hôtel 3*) seront assumés par l'entreprise.

Art. 4 Indemnité de déplacement

¹ Dans toute la mesure du possible, les déplacements professionnels se font en transport public et l'entreprise rembourse au collaborateur l'équivalent du billet 2^e classe.

² Dans les cas particuliers où le collaborateur doit utiliser son véhicule privé et pour autant qu'il ait l'accord préalable de l'entreprise, l'indemnité kilométrique est fixée à CHF 0,70

Art. 5 Indemnité d'équipement

¹ L'objectif de cette indemnité est de faire en sorte que les collaborateurs qui utilisent du matériel personnel dans le cadre de leur activité professionnelle disposent d'un équipement permettant de leur assurer un maximum de sécurité.

² Le matériel dont il est question ici se compose :

- a) En hiver : de skis et souliers de ski ou de travail
- b) En été : de souliers de travail

³ Ainsi, sur présentation d'une facture et du matériel acquis, chaque collaborateur pourra se voir rembourser :

- a) Pour le personnel annuel : CHF 300.-/année maximum
- b) Pour le personnel saisonnier : CHF 100.-/saison maximum

⁴ Si l'entreprise met à disposition du collaborateur du matériel pour une valeur équivalente à ce montant, cette indemnité tombe de fait.

⁵ Si elle le souhaite, l'entreprise peut aussi verser des indemnités d'équipement directement aux collaborateurs. Ces indemnités seront basées sur les montants ci-dessus.