



ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGE
VERBAND DER WALLISER PLATTENLEGERUNTERNEHMUNGEN

Rue de l'Avenir 11
Case postale 62
1951 Sion

Tél. 027 327 32 65
Fax 027 327 32 81
www.carreleurvalais.ch

ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGE



Antonio Gaudi, parc Güell, Barcelone

CCT – Principales nouveautés et modifications 2012

**Aux entreprises de Carrelages
et Revêtements du canton du Valais**

Notre réf. AVEC/gb
M:\Avec\Circulaires\2012\CI212CCTAVECF0.doc

Sion, janvier 2012

Modifications intervenues au 1^{er} janvier 2012

Messieurs et Chers Collègues,

Après négociations, les délégations patronales et syndicales sont parvenues à un accord le 25 janvier 2012.

Nous vous retranscrivons ci-après les modifications intervenues au 1^{er} janvier 2012 et profitons, comme il est d'usage, de vous rappeler certaines prescriptions importantes et changements qui résultent de la Convention collective pour les entreprises de carrelage 2011-2013.

Le présent fascicule d'information ne devrait être adressé qu'aux membres AVEC qui paient des cotisations et qui ont droit à ses prestations. Cependant, pour une situation saine du marché et voulant prévenir plutôt que guérir, il est également envoyé aux non-membres, lesquels sont évidemment invités à réfléchir à une **éventuelle adhésion**. En ce sens, un formulaire d'affiliation est remis aux intéressés.

I. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

1. Nouvelle CCT et augmentations salariales

1.1 CCT (2011-2013)

La nouvelle Convention collective de travail (CCT 2011-2013) est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2011. Les démarches en vue de l'obtention de la force obligatoire sont en cours auprès du SECO.

1.2 Augmentation des salaires réels

Les carreleurs qualifiés tombant dans le champ d'application de la CCT ont droit, **dès le 1^{er} janvier 2012** (01.01.2012), à une augmentation générale de salaire de

Fr. 0.35 par heure

Les ouvriers qualifiés 1 an ou 2 ans après apprentissage et manœuvres ont droit, **dès le 1^{er} janvier 2012** (01.01.2012) à une augmentation générale de salaire de

Fr. 0.25 par heure

Nouvelle classe de salaire dès le 1^{er} janvier 2012

Une nouvelle catégorie de salaire a été décidée par les Partenaires sociaux. En effet, la dénomination du « non qualifié avec expérience de 4 ans au sein de la même entreprise » est remplacée par « **travailleur avec connaissances professionnelles sans CFC avec 4 ans dans la branche** ».

Les travailleurs avec connaissances professionnelles sans CFC avec 4 ans dans la branche ont droit, **dès le 1^{er} janvier 2012** (01.01.2012) à une augmentation générale de salaire de

Fr. 0.30 par heure

Votre Association, soucieuse de promouvoir l'attrait de la formation, s'est toujours battue contre des augmentations uniformes des différentes classes de salaire. En effet, les augmentations sont toujours basées sur le tarif du carreleur qualifié. Dès lors, si le même montant est alloué à tous, certaines catégories de travailleurs recevraient en pourcentage une augmentation sensiblement plus élevée. De ce fait, l'écart entre le salaire d'une personne ayant suivi la filière normale d'apprentissage et celui d'un non-qualifié diminuerait.

1.3 Augmentation des salaires de base (minimums)

Les salaires de base sont augmentés dans la même proportion que relevée sous point 1.2. En effet, et tel que mentionné au préalable, il est indispensable de maintenir l'écart en pour-cent entre le salaire du manœuvre et du carreleur qualifié afin de revaloriser le CFC.

Dès lors, les salaires minimums sont fixés comme suit **dès le 1^{er} janvier 2012** :

CATEGORIE	Salaire minimum Fr./h
Carreleur qualifié	30.85
Jeune travailleur pendant la 1ère année qui suit l'apprentissage	25.50
Jeune travailleur pendant la 2e année qui suit l'apprentissage	27.75
Travailleur avec connaissances professionnelles sans CFC avec 4 ans dans la branche	26.55
Manœuvre	23.90

Les Partenaires sociaux valaisans ont analysé la pertinence du maintien ou non du salaire mensuel, peu utilisé au sein des entreprises de carrelages. Afin d'assurer une concordance entre les salaires horaires et mensuels et dans le but de favoriser l'application par les entreprises du salaire constant, dont les principes vous sont rappelés au point 3 de la présente circulaire (page 11), ils ont décidé de **supprimer le salaire mensuel**. Celui-ci est dorénavant obtenu en multipliant le salaire horaire par 181,5 heures (horaire 176 h + ¼ de pause matinal).

Remarques :

Les salaires du personnel commercial ne sont pas soumis aux dispositions du contrat collectif. Comme relevé précédemment, **nous vous indiquons que le salaire mensuel est obtenu en multipliant le salaire horaire par 181,5 heures (horaire 176 h + ¼ de pause matinal)**.

Il n'est pas superflu de rappeler que dite augmentation est due même si vous avez licencié vos travailleurs en fin d'année. En effet, si vous les réengagez dès que le climat devient plus clément ou le carnet de commandes plus rempli, l'on considère juridiquement que les rapports de travail n'ont pas été complètement rompus et que les augmentations sont dues. Il en est de même pour les travailleurs engagés sur la base d'un contrat de durée déterminée.

2. Registre du temps de travail

Les contrôles effectués par les commissions paritaires ont une nouvelle fois démontré, dans une moindre mesure, que certaines entreprises ne rédigeaient pas de **rapports journaliers** et que les travailleurs, ou le contremaître, transmettaient à la fin du mois le nombre total d'heures effectuées. Toutes les entreprises œuvrant dans le canton du Valais ont été informées par l'envoi des circulaires de ces dernières années, sur **l'obligation** de tenir de tels registres pour chaque travailleur. Les rapports journaliers doivent contenir au minimum les indications suivantes :

- le nom des chantiers et leur localisation,
- le nombre d'heures effectuées,
- le temps de déplacement.

Or, les Partenaires sociaux ont une nouvelle fois constaté que, malgré l'information reçue, certaines entreprises n'établissaient toujours pas ces rapports, ce qui est contraire aux dispositions de la Loi fédérale sur le travail et la CCT.

Cela étant, les entreprises contrevenant à cette disposition ont été sanctionnées par des amendes conventionnelles. Nous tenons également à vous signaler qu'il ne s'agit pas d'occulter qu'en l'absence de tels documents, les heures relevées sur un carnet par les travailleurs seront déterminantes en cas de litige et faute de pouvoir prouver le contraire.

C'est pourquoi, nous rappelons qu'un document spécifique est à votre disposition sur le site Internet <http://www.carreleurvalais.ch>, rubrique « Avec News ». Un exemplaire vous est également remis en annexe.

II. CAISSES SOCIALES

2.1 Assurance perte de gain pour cause de maladie

Les taux pour l'assurance-maladie perte de gain ne subissent **aucun changement en 2012**.

Délai	Part Travailleur	Part Employeur	Prime totale
1 jour	0.93 %	2.67 %	3.60 %
14 jours	0.93 %	1.27 %	2.20 %

2.2 CAFIB - Allocations familiales

Le taux de contribution des employeurs est **maintenu à 3.6 % pour l'année 2012**.

Prime globale	3.9 %
Taux pour les travailleurs	0.3 %
Taux pour les employeurs	3.6 %

Tarifs applicables selon le type de rémunération (idem 2011)

Allocations 2012	pour les deux premiers enfants	dès le 3e enfant
pour enfant	Fr. 285.--	Fr. 385.--
de formation professionnelle	Fr. 435.--	Fr. 535.--
Allocation de naissance ou d'accueil :		Fr. 2'000.- (par enfant)
Allocation de naissance ou d'accueil multiple :		Fr. 3'000.- (par enfant)

Rappel :

- Il n'y a plus d'allocation partielle, sauf en cas d'engagement **en cours de mois et fin d'activité**. L'allocation est calculée sur le nombre de jours (samedi, dimanche et jours fériés compris). Un jour correspond à 1/30 de l'allocation familiale mensuelle. Si le conjoint exerce également une activité lucrative, le droit prioritaire appartient au conjoint allocataire qui a le salaire le plus élevé.
- L'allocation de formation professionnelle n'est pas due pour les mois durant lesquels l'apprenti ou l'étudiant perçoit un salaire de plus de Fr. 2'320.-. Toutefois, la CAFIB continuera de favoriser les apprentissages de la branche Bâtiment et Génie civil, pour lesquels le plafonnement précité ne sera pas appliqué. Par ailleurs, si la formation professionnelle débute avant l'âge de 16 ans, elle donnera droit à l'allocation complémentaire.
- Le droit aux allocations familiales en cas d'interruption indépendante de la volonté du salarié – maladie, accident ou autres - est maintenu dès la cessation du versement du salaire pendant le mois en cours et les 3 mois suivants. Des dispositions transitoires sont convenues pour les cas en cours.
- Les enfants domiciliés hors de Suisse et de la Communauté européenne ne généreront plus de droit aux allocations familiales.
- **Afin d'éviter les doubles versements d'allocations familiales, les dates d'entrée et de départ devront nous être annoncées systématiquement et au plus tard dans un délai de 10 jours (en particulier les périodes de chômage).**
- **Lors de l'engagement ou du réengagement d'une personne, une attestation de radiation de la dernière caisse ayant payé les allocations familiales devra être jointe à la demande, accompagnée de tous les documents usuels. Si la famille est domiciliée à l'étranger, les actes de mariage et de naissance ainsi que le formulaire E411 devront également nous être transmis chaque année. Lorsque les deux parents sont salariés mais ne sont pas mariés, l'allocation familiale est versée à la mère, sauf si un contrat de partenariat a été conclu devant la Chambre pupillaire. Si la mère n'est pas salariée, le droit revient au père.**

2.3 CPCV – Prévoyance professionnelle

La Convention en matière de prévoyance professionnelle demeure également applicable. Le taux de cotisation, inchangé par rapport à 2011, est de :

2.5 % pour les jeunes de 18 à 24 ans (date déterminante : 1^{er} janvier qui suit le 17^{ème} anniversaire)

11.0 % pour les assurés dès 25 ans (date déterminante : 1^{er} janvier qui suit le 24^{ème} anniversaire)

Les primes de 2.5 % pour les assurés de moins de 25 ans et de 11 % pour les autres sont réparties paritairemement par moitié à charge des employeurs et des travailleurs.

2.4 RETABAT - Retraite Anticipée

La CCT de retraite anticipée reconduite en 2011 pour 5 ans, est donc à respecter par toutes les entreprises œuvrant ou ayant leur siège en Valais.

2.4.1 Primes

Le taux de cotisations demeure inchangé à 5.3 % et est réparti à raison de 1.3 % à charge des travailleurs et de 4 % à charge des employeurs.



Les cotisations sont perçues jusqu'au salaire maximum LAA (Fr. 126'000.-).

2.4.2 Prestations

Rentes

Age du droit à la retraite

Pour le personnel soumis à la CCT, le droit aux prestations débute cinq ans avant l'âge légal de la retraite selon la LAVS, soit à 60 ans. Pour le personnel technique, administratif, les cadres dirigeants, employeurs ou indépendants sans personnel, le droit prend naissance au plus tôt 3 ans avant l'âge légal de la retraite selon LAVS.

Pour obtenir une rente complète, il faudra avoir exercé 20 ans dont les 10 dernières années précédant l'âge de 60 ans.

En cas d'années manquantes, les rentes seront réduites comme suit :

- 5% pour les 10 premières années de carrières
- 10% pour les 10 années précédant les 60 ans.

Autrement dit : le travailleur doit avoir

1. exercé 10 ans dans le secteur avant d'avoir atteint ses 50 ans. Dans le cas contraire, il subira 5% de réduction par déficit d'année.
2. Exercé les 10 dernières années avant ses 60 ans. En cas de lacunes, la réduction ascendra 10% par an.

Hauteur des rentes

La rente correspond au 70 % de la moyenne des salaires des trois dernières années, à laquelle s'ajoute un montant forfaitaire annuel de Fr. 6'000.-.

Le montant forfaitaire subit les mêmes diminutions en cas de réduction de rentes ou de rentes partielles.

Rente maximale

Les rentes ne peuvent pas être supérieures au 80 % du dernier salaire perçu (salaire brut) ni dépasser le montant de Fr. 5'000.- par mois ou Fr. 60'000.- par année.

Contribution à la prévoyance professionnelle (LPP)

Afin d'éviter une « lacune » dans la prévoyance professionnelle des travailleurs au bénéfice d'une rente, la fondation RETABAT versera pour les ayants droit une contribution s'élevant à 18 % du salaire coordonné, soit 12 % du salaire AVS.



Il faut toutefois que la couverture soit maintenue. Cela veut dire qu'en cas de prise de retraite anticipée, aucune prestation ne sera octroyée au regard de la LPP. Il en est de même pour les indépendants qui n'auraient pas de 2^{ème} pilier, facultatif pour cette catégorie.

Cotisation AVS

La cotisation AVS pour personne sans activité lucrative sera prise en charge par RETABAT pour autant que la rente complète mensuelle allouée soit inférieure à Fr. 4'000.-.

Dite prestation est limitée au montant dû pour la rente allouée et ne tiendra dès lors pas compte de la fortune ou autres revenus du bénéficiaire. L'assuré restera débiteur des cotisations auprès de la caisse de compensation AVS et le remboursement par RETABAT s'effectuera sur présentation de la facture uniquement.

Travaux accessoires

Les revenus accessoires - touchés pendant plus de 3 ans avant le début de la rente transitoire - peuvent être maintenus dans la même proportion qu'auparavant, sans diminution des prestations octroyées. **Une activité supplémentaire, qu'elle soit dans le secteur du carrelage ou non, peut être déployée pour un revenu maximum de Fr. 6'000.- par année (Fr. 500.- par mois) sans diminution du droit à la rente.**



Les bénéficiaires de rentes devront à l'avenir déposer un certificat AVS afin que les revenus accessoires puissent être vérifiés. Les propriétaires d'entreprises morales, qui continueraient leur activité en percevant une rémunération, non sous forme de salaire mais sous une autre configuration - dividendes par exemple - devront déclarer ces montants qui seront considérés comme un revenu supplémentaire pouvant générer une révision de la rente.

Rentes partielles

Les travailleurs peuvent bénéficier de rentes partielles. Cette solution permet de maintenir un certain taux d'activité - ce qui peut être attrayant pour des personnes en pleine santé - tout en assurant une meilleure rémunération et un rythme de travail moins soutenu.

Ainsi, en cas de travail à 50 %, le salaire ascendera 85 % (+ Fr. 3'000.-) de la dernière buste, en lieu et place de 70 % + Fr 6'000.-.

Sanctions

Les sanctions possibles en cas de violation des dispositions iront de l'avertissement à l'amende. En principe, l'amende correspondra à 1 fois ½ les montants perçus indûment.

3. Fonds paritaire

Les employeurs sont tenus de verser une contribution patronale s'élevant à 3 % de la masse salariale des travailleurs soumis à la CCT, soit les ouvriers œuvrant dans la branche du carrelage et 1 % pour les autres collaborateurs. Les entreprises reçoivent 2 factures : une avec mention *carte patronale* et l'autre spécifiant *fonds cantonal de la formation*. Ce procédé assure à notre sens une meilleure transparence. Les travailleurs soumis à la CCT doivent payer une contribution professionnelle correspondant à 1% de leur salaire. Le débiteur de cette retenue est l'employeur. Il doit donc la déduire du salaire et la verser auprès du Fonds paritaire du secteur principal de la construction.

4. Indemnité forfaitaire aux entreprises formatrices d'apprentis carreleur

Nous vous rappelons que le comité de Gestion du Fonds paritaire, afin d'encourager les employeurs à former des jeunes, alloue **automatiquement** une indemnité de **Fr. 2'500.-** aux entreprises de carrelages (**membres de l'AVEC**) dont les apprentis ont obtenu leur certificat de capacité (CFC).

III. RAPPEL DE CERTAINS PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA CCT

1. Apprentis

Nous vous rappelons que **dès le 1^{er} janvier 2007, les apprentis sont assujettis à la CCT et à la contribution professionnelle**. Néanmoins, les salaires sont de la compétence exclusive de l'Association Valaisanne des Entreprises de carrelages (AVEC).

2. Dérogation au salaire minimum

L'article 17 CCT prévoit que lorsque la qualification et le rendement d'un travailleur est insuffisant, son salaire peut être fixé, par une convention individuelle écrite, au-dessous du salaire convenu dans l'avenant. **L'employeur remettra un double de cette convention individuelle, dans les 8 jours, à la Commission paritaire professionnelle pour approbation.** S'il y a lieu, cette Commission procédera à un contrôle du travail de l'ouvrier et ordonnera de supprimer ou de modifier la convention individuelle.

3. Horaire de travail

La flexibilité de notre horaire de travail recueille l'unanimité et il ne semble pas que des abus aient été constatés à ce jour. Nous vous en félicitons, car ce système n'a pas été remis en cause par les représentants des travailleurs. C'est pourquoi, il est impératif de démontrer dans la pratique que ce dernier est favorable tant pour les employeurs par la liberté qu'il octroie, que pour les travailleurs qui devraient soit ne pas être licenciés, soit plus tardivement.

Cela étant, nous nous permettons, tout comme l'an passé, de vous retranscrire les éléments essentiels de cette solution :

3.1.1 Horaire hebdomadaire

L'horaires hebdomadaire s'élève à **40.5 h par semaine**. Le total des heures annuelles déterminant est de 2'112 heures ($365 \text{ j} : 7 = 52.14 \text{ semaines} \times 40.5$).

3.1.2 Heures variables

3.2.1 Définition

Pour rappel, les heures variables correspondent aux dépassements ou diminutions des heures prévues selon l'horaires hebdomadaire de travail (40,5 heures) **mais au maximum 48 heures 3/4**.

Ce chiffre peut surprendre. En fait, il s'agit des heures effectives de travail (en conséquence sans les pauses). Pauses comprises, la limite est de 50 heures par semaine.

Les heures variables sont en fait des heures supplémentaires pour lesquelles aucun supplément n'est dû.

En d'autres termes, si l'horaires est de 40.5 heures par semaine, vous pouvez convertir en heures variables **uniquement 9 heures ½ (pauses comprises évidemment)**. Dès les 50 heures atteintes, vous tombez dans la législation de la Loi sur le Travail.

Les heures dépassant 50 sont appelées *temps supplémentaire* et ne sauraient être converties en heures variables.

Ces heures variables ne sont possibles que du lundi au vendredi. **Le travail du samedi, comme auparavant, reste interdit.** Sous certaines conditions restrictives seulement (dangers ou risques de dégâts), il est possible d'obtenir des dérogations. Les demandes doivent être adressées **au plus tard à 12h00** au secrétariat de la Commission paritaire (rue de l'Avenir 11, 1951 Sion, fax : 027/327 32 81) le jour précédent le travail objet de la requête.

Chaque absence justifiée (maladie, accident, militaire, vacances...) doit être comptabilisée à concurrence de 8,1 heures par jour.

3.2.2 Délai de compensation

Les heures variables doivent être compensées **au plus tard jusqu'à la fin mars de l'année suivante** par un congé de même durée. Si un compte positif d'heures variables devait subsister à cette date, un supplément de salaire de 25% devrait alors être octroyé.

3.2.3 Restrictions – Conditions

Pour bénéficier de cette flexibilisation, les employeurs doivent respecter les conditions suivantes :

a) Salaire constant

Le travailleur doit obtenir un salaire constant dès 181 heures mensuelles atteintes, pauses comprises (2112/12 + 5 h). Les heures qui dépassent 181 sont à comptabiliser dans un compte spécial et ne doivent point être indemnisées. Si les heures effectuées sont inférieures à 181, le travailleur a droit au paiement du salaire constant. Les heures en moins sont à comptabiliser dans le compte *heures variables* en négatif. Au fil de l'année, il devrait s'équilibrer. Si ce modèle n'est pas appliqué, toutes les heures qui dépassent 181 seront considérées comme heures supplémentaires et devront être indemnisées avec un supplément de 25%.

b) Fin des rapports de travail

Au moment où les rapports de travail cessent, le compte d'heures variables doit être à zéro. S'il est inférieur, vous ne pourrez les déduire à votre employé. En effet, vous êtes tenus de lui fournir du travail conformément à la Convention. Si tel n'est pas le cas, vous êtes fautifs, plus précisément *en demeure*.

Dans le cas où un solde positif subsisterait, dit solde sera considéré comme *heures supplémentaires* qui devront être indemnisées à 125%. Autrement dit, à la fin des rapports de travail, le travailleur doit avoir effectué sur l'ensemble de son activité une moyenne de 40,5 heures de travail, respectivement 41h ¾ pauses comprises.

4. Déplacements

Pour l'utilisation par le travailleur d'un véhicule à moteur en propre, d'entente avec l'employeur, l'indemnité est la suivante :

→ automobile	70 cts par km
→ moto	50 cts par km
→ cyclomoteur	35 cts par km

Le propriétaire du véhicule à moteur est tenu, dans la mesure du possible, de transporter également des collègues de travail.

5. Pauses

Le ¼ d'heure de pause matinale, qu'il soit pris sur le chantier ou au café-restaurant, doit être rémunéré au salaire horaire normal.

Exemple : le travailleur débute son activité à 08.00 h pour finir à midi. Il devra être indemnisé pour 4 heures entières de travail et non pas 3 heures ¾.

6. Repas de midi

Le droit au repas de midi se détermine selon l'éloignement en kilomètres du chantier et non plus en temps de déplacement.

Dans la nouvelle CCT 2011-2013, un changement est intervenu en la matière, à savoir que l'employeur est tenu de veiller à la distribution d'un repas chaud au travailleur dont le chantier se situe à une distance supérieure à 7 km du lieu de travail qui est, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt.

S'il est impossible d'organiser la distribution d'un repas, l'employeur verse une indemnité en espèce de Fr. 18.--. Si le travailleur renonce au repas qui lui est fourni sans justes motifs, aucune indemnité ne lui est due.

Nous vous rappelons que le lieu de travail est, selon le choix de l'entreprise, soit au siège, soit au dépôt. Le lieu de travail doit être déterminé une fois et ne saurait varier selon les circonstances.

7. Salaire afférent aux vacances

Les travailleurs entre 20 et 50 ans ont droit à **5 semaines** de vacances et les autres travailleurs, à savoir de moins de 20 ans et plus de 50 ans, à **6 semaines**. Les taux de l'indemnité pour vacances et jours fériés s'élèvent à :

- 14.1% pour les travailleurs ayant droit à 5 semaines de vacances;
- 16.1% pour les travailleurs ayant droit à 6 semaines de vacances.

Il ressort des contrôles d'entreprises que bon nombre d'entre-elles paient cette indemnité mensuellement, avec le salaire. Ce procédé est contestable. En effet, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou autres avantages. Selon la jurisprudence, cette disposition prohibe en particulier les clauses stipulant que le salaire relatif aux vacances n'est pas versé au moment où celles-ci sont prises, mais compris dans le salaire global. L'inclusion de l'indemnité de vacances dans le salaire total est toutefois admissible dans des situations particulières (du temps partiel à un travail très irrégulier, travail intérimaire). Encore faut-il que le contrat de travail et les décomptes de salaires mentionnent clairement la part du salaire global destinée à l'indemnisation des vacances. Ces trois conditions doivent normalement être remplies pour que soit admise l'indemnisation, chaque mois, de la part des vacances. Toutefois, le tribunal a ouvert une brèche en indiquant que la prétention du travailleur sera rejetée si l'employeur parvient à démontrer que l'employé - en faisant preuve de l'attention que l'on est en droit d'attendre de lui tant au moment de la conclusion du contrat que lors de la réception de chaque décompte de salaire - connaît ou devait connaître le supplément relatif à la rémunération des vacances. Il s'agit d'un cas d'application du principe de la bonne foi objective. Cela étant, nous ne saurions que trop vous conseiller de provisionner le salaire afférent aux vacances et de le verser uniquement **lors de la prise effective de ces dernières**, tel que le prévoit l'art. 28 al 2 CCT, afin d'éviter tous désagréments. En effet, dans le cas contraire, en vertu de la jurisprudence fédérale, vous pourriez être amenés à payer 2 fois les vacances à vos travailleurs.

Nous restons avec plaisir à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et nous vous présentons, Messieurs et Chers Collègues, nos cordiales salutations ainsi qu'une bonne et heureuse année 2012.

**ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES
DE CARRELAGES (AVEC)**

Le Secrétaire patronal : Gérard BORNET

Annexes : bulletin d'adhésion AVEC + formulaire « *rapport journalier* »

ASSOCIATION VALAISANNE DES ENTREPRISES DE CARRELAGES

DEMANDE D'ADMISSION

L'entreprise soussignée, après avoir pris connaissance des statuts et règlement, demande son admission à l'Association Valaisanne des Entreprises de Carrelages (AVEC).

Raison sociale :

Nom et Prénom :

Domicile :

Adresse exacte :

Date de l'adhésion : Sceau et signature de l'entreprise :

.....



Rapport journalier

Nom

No persone

1

Association Valaisanne
des Entreprises de Carrelage

Mois _____ Année _____

Nom _____
Prénom _____

Legenda en cas d'absence:

F - Jours fâchés

- 1 -

V-Vacancies

A) - Absences injustificadas

Unbiased - 1

N - Nascente

A - Acid etik

SM - Service militaire

E - EodaCom

AJ = Absences justifiées

MG - Marriage

D - Décls