

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Monthey, le 24 juin 2022

Un nouveau CTT pour les remontées mécaniques valaisannes

Un salaire minimum à Fr. 4'000.- et un CTT qui doit être déclaré de force obligatoire pour lutter contre la sous-enchère salariale

Après trois ans de travail intense et de fond, le SCIV est parvenu à négocier un nouveau CTT dans les remontées mécaniques valaisannes, avec à la clé un salaire minimum à Fr. 4'000.- et une progression garantie des salaires dans le temps. Un grand pas pour ce secteur touristique central. Mais ce CTT doit être déclaré de force obligatoire par l'Etat pour éviter à l'avenir la sous-enchère salariale.

Un travail syndical de longue haleine qui porte ses fruits

Trois ans de travail intense et de fond. Trois ans à rencontrer les travailleuses et travailleurs des remontées mécaniques, à récolter des informations sur les salaires et les conditions de travail, à documenter la sous-enchère salariale. C'est le temps qu'il a fallu au SCIV pour monter un dossier solide et négocier avec la direction des remontées mécaniques valaisannes des améliorations importantes des conditions de travail et de rémunération dans la branche. Aujourd'hui, ce travail de longue haleine se traduit par un nouveau contrat-type, publié aujourd'hui dans le Bulletin Officiel.

Des améliorations substantielles pour les employé.e.s de la branche

Ce nouveau contrat-type, négocié par le syndicat au terme de discussions constructives et transparentes avec les responsables des remontées mécaniques valaisannes, intègre des améliorations importantes qui permettent de revaloriser de manière significative les emplois dans la branche. A cet égard, il faut mentionner :

- Un salaire minimum de Fr. 4'000.- brut mensuel, versé 13 fois par an, pour un équivalent 100%
- Des paliers de progression permettant aux salaires d'évoluer dans le temps
- De manière générale, tous les salaires horaires minimums ont été revalorisés

Ce CTT doit être de force obligatoire !

Une étape importante pour le personnel est franchie aujourd'hui. Mais ce nouveau CTT doit être déclaré de force obligatoire par les instances cantonales s'il entend jouer son rôle de lutte contre la sous-enchère salariale, phénomène mis au jour par l'enquête du Service de la protection des travailleurs. L'Etat doit continuer à tirer les conséquences de cette analyse menée à grande échelle et imposer aux entreprises de remontées mécaniques le respect des salaires minimaux et de la progression salariale.

Pour plus d'informations et pour toutes questions ?

Pierre Vejvara, responsable de branche SCIV, 079/231.63.28

Vous trouverez également sur le site sciv.ch un dossier complet, accompagné du nouveau CTT, de la classification des fonctions et de la grille salariale.

Partenaire de :



Conditions de travail et de salaires dans les remontées mécaniques du Valais

Le travail paie ! Voilà 3 ans que notre Syndicat – le SCIV – s’active à améliorer les conditions de travail dans la branche des remontées mécaniques. La publication du nouveau CTT est une victoire d’étape importante pour les employé-e-s de ce secteur professionnel.

Une capillarité syndicale déterminante

Tout a commencé l’hiver 2018-2019 lorsque nous avons été alertés par des employés du secteur. Salaires payés très souvent à l’heure, pas de rémunération lorsqu’une installation est fermée à cause d’une météo défavorable, niveaux très bas des salaires, salaires minimums pas respectés... bref, de quoi nous alerter à surveiller la branche et à documenter la situation. Nous avons partagé nos préoccupations avec les autres syndicats, les organisations SYNA (actif sur le Haut-Valais) et TRANSFAIR. Le 19 août 2019, nous écrivions à l’Association des Remontées mécaniques du Valais (RMV) et demandions **de compenser la perte de pouvoir d’achat du personnel et d’augmenter les classes de salaires les plus basses, inférieures à Fr. 4’000.-/mois**. Nous demandions également de **mettre en place des organes de contrôle des conditions de travail**.

Les RMV ne sont pas entrées en matière en 2019. Début 2020, la pandémie du COVID-19 a forcément ralenti les possibilités de discussion.

Au début de la saison d’hiver 2020/2021, nous interpellons l’Etat. En matière de concept de protection Covid-19, à l’aube d’un afflux massif de personnes en station, nous estimions que l’association patronale devait mettre en place un concept de protection pour les employés. Il fallait lutter contre les infections sur le lieu de travail, il en allait non seulement d’une question sanitaire mais de la protection du personnel. Au niveau de la **progression des salaires et de la surveillance**, nous rappelions avoir plusieurs fois soulevé la question de la non application du principe de progression des salaires. Nous avons constaté que la majorité des entreprises n’avaient pas donné cette progression, ou partiellement, par le passé soit avant la période de la pandémie covid-19. Nous proposons **que l’application de l’octroi des paliers soit surveillée cette année-là par l’Etat et qu’une photo de la situation puisse être réalisée**. Nous écrivions aussi nous constatons la multiplication de clauses Covid-19 dans les contrats de travail, certaines clauses parlaient de nullité du contrat si le résultat au test Covid-19 comprenant un test PCR avant le début du contrat devait s’avérer positif. Les conditions de travail s’étaient clairement dégradées dans le secteur.

Fort de ces constats, nous avons recueilli le témoignage de nombreux collaborateurs venant justifier le fait que leur station n’appliquait pas le Contrat-Type de Travail en vigueur dans la branche (CTT). Contrats de travail, feuilles de salaires, règlements du personnel, de nombreux éléments nous ont été transmis et nous ont permis de documenter ce que nous craignons, à savoir un problème de niveau salarial dans la branche.

Ce dossier, bien documenté et complètement anonymisé, a été présenté en 2021 au Service Social de Protection des Travailleurs et, par la suite, aux représentants des RMV que nous rencontrons dans le cadre de la Commission administrative du CTT de la branche.

Le 16 mars 2021, nous demandions officiellement à l'Etat que des contrôles des salaires soient effectués. Au niveau de la période à examiner, nous avons souligné que les informations reçues montraient que la non application de la progression sur les salaires datait de plusieurs années, depuis 2015 environ. La période 2015-2019 était antérieure à la pandémie du Covid-19 si bien que l'on ne saurait attribuer les problèmes d'application du CTT à des difficultés économiques résultant de la pandémie. Fort de ces constats, nous proposons d'examiner les conditions de travail de la saison 2019/2020 et avant. Nous avons également avancé le fait que les contrats de travail qui nous avaient été fournis n'indiquaient pas dans quelle la classe de salaire était rangée la fonction de l'employé-e, les dispositions du CTT 2018 n'étaient pas appliquées dans les cas observés. De plus, les fonctions mentionnées ne correspondaient pas à celles du CTT. Par rapport à la progression des salaires et à l'octroi des paliers, nous avons constaté que beaucoup d'entreprises n'avaient pas donné les paliers, ou l'avaient donné que partiellement. Documents à l'appui, nous citons les stations bas-valaisannes et les stations haut-valaisannes où ces infractions ont été constatées. Plus grave, le non respect des salaires minimums: nous avons tenu à dispositions de l'organisme chargé du contrôle des situations réelles attestant du non respect des salaires minimums. Nous avons également soulevé la question des dérogations au CTT : nous constatons que les dérogations au CTT étaient fréquentes dans la profession, ce qui démontrait une pratique de salaires nettement plus basse que les normes fixées par le CTT.

Un dialogue a pu être maintenu entre le SCIV et les RMV malgré la complexité de la situation

C'est véritablement en 2021 que la problématique de la sous-enchère a été mise en lumière, grâce aux éléments provenant du terrain. Une fois la situation présentée à l'Etat et aux RMV, un dialogue certes difficile dans un 1^{er} temps, a malgré tout pu être maintenu. C'est ce que nous souhaitons, au niveau du SCIV, car autant nous prenons à bras le corps notre rôle de donneur d'alerte, autant nous sommes une force de proposition et privilégions le dialogue aux cris de slogans tant que les discussions nous montrent une avancée positive pour les conditions de travail du personnel que nous représentons.

Cette position s'est révélée payante dans la mesure où les RMV ont entendu notre demande de valorisation des salaires, et la question du salaire plancher de Fr. 4'000.- fois 13 a été pour la 1^{ère} fois abordée. Nous pouvions ainsi entrevoir la possibilité de faire appliquer le CTT de manière obligatoire, mais conjointement d'obtenir une revalorisation des salaires pour le personnel de la branche.

Un sondage du SCIV auprès du personnel lors de la saison d'hiver 2021-2022 pour conforter que notre travail va dans la bonne orientation

Nous voulions savoir si cet hiver la situation était la même ou si les choses avaient évolué. Notre sondage auprès du personnel dans les stations a révélé que dans l'ensemble, **les fonctions** du personnel sont effectivement mentionnées dans le contrat de travail à hauteur de 91%, par contre **elles ne correspondent trop souvent pas aux fonctions du Contrat-Type de Travail** en vigueur. Dans une grande majorité des contrats, le salaire est mentionné mais **la classe de salaire du CTT**, quant à elle, ne l'est pas, contrairement à ce que fixe le CTT !

Le sondage révèle également une certaine précarisation des conditions de travail, dans la mesure où les contrats ne prévoient souvent pas de minimum d'heures garanti, et pas moins du **66% des employés sondés sont payés à l'heure**, contre 32% payés au mois et 2% de personnes n'ayant pas répondu. De

plus, **38% des employés sondés confirment n'avoir reçu aucune augmentation** de salaire cette saison, ce qui est contraire au principe d'octroi du palier selon CTT. La part de 42% ayant reçu une augmentation de salaire est soit liée à un changement de fonction, soit à une revalorisation, parfois conforme au CTT, mais insuffisante par rapport au CTT dans 15% des situations. Le 20% des sondés restant sont des personnes qui se sont abstenues de répondre ou qui sont entrées en fonction cet hiver pour la 1^{ère} fois et ne sont logiquement pas encore concernées par le principe de l'augmentation de salaire. **La moitié du personnel n'a pas reçu la progression salariale prévue par le CTT en vigueur durant la dernière saison d'hiver, ce qui corrobore la situation décrite par l'Etat suite aux contrôles et conforte clairement le fait qu'il est INDISPENSABLE que le CTT soit déclaré de force obligatoire dans les meilleurs délais.**

il est également ressorti que le 18% du personnel sondé ne perçoit pas de 13^{ème} salaire, contrairement à ce que prévoit le CTT. Finalement, le sondage a fait ressortir que la **priorité dans les améliorations souhaitées** des conditions de travail par le personnel réside dans **l'amélioration des salaires.**

Pourquoi un nouveau CTT ?

Les fonctions du CTT en vigueur n'étaient plus toute d'actualité, d'où un certain décalage entre les fonctions décrites dans les contrats de travail et celles du CTT. Un toilettage a été entrepris et les grands axes, à savoir la revalorisation des salaires horaires et la refonte de l'échelon salarial, ont ainsi pu être convenus. Au final, c'est **un CTT revisité avec des améliorations de salaires substantielles qui est publié aujourd'hui.** La difficulté que nous avions était de gérer la question de la sous-enchère salariale dans la branche, et du besoin de revaloriser les salaires en parallèle. Nous tenons à relever que le travail réalisé par l'Etat a été de grande qualité, et que nous saluons le fait les RMV ont accepté de revoir le niveau des salaires et ne se sont pas défilés face à la situation de sous-enchère.

Le CTT doit absolument être rendu de force obligatoire

L'ampleur de la sous-enchère ne laisse pas de place au doute : seul le caractère obligatoire du CTT permettra d'endiguer le problème de la sous-enchère et de faire augmenter les salaires. Nous appelons le Conseil d'Etat à décider dans ce sens, en rendre le CTT 2022, source d'accord entre employeurs et syndicats, **OBLIGATOIRE.**

Pour tout contact

Pierre Vejvara, responsable de branche SCIV, 079/231.63.28

Bernard Tissières, coordinateur SCIV, 079/416.22.58

SCIV

Le Syndicat

Le contenu du nouveau CTT 2022

Vous trouverez sur notre site internet www.sciv.ch le nouveau CTT ainsi que les annexes liées aux fonctions et aux salaires.

Actes législatifs et administratifs

Projet d'arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, télésikis et tous autres moyens de transports analogues

(art. 359 du Code des obligations)

Le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture a élaboré un projet d'arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, télésikis et tous autres moyens de transports analogues.

Le texte établi par le Département est reproduit en annexe.

Toute observation peut être adressée en trois exemplaires à l'autorité soussignée, dans les 30 jours, à dater de la présente publication.

Département de la santé, des affaires sociales et de la culture
Service de protection des travailleurs et des relations du travail

CE-2022-045

**Décision du Conseil d'Etat 15.06.2022
Projet d'arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, télésikis et tous autres moyens de transports analogues**

du [date]

Actes législatifs concernés par ce projet (RS numéros)

Nouveau: —
Modifié: —
Abrogé: —

Le Conseil d'Etat du Canton du Valais

vu les articles 359 à 360 du Code des obligations (CO);
vu l'article 31 de la loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016 (LcTr);
vu la publication du projet d'arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, télésikis et tous autres moyens de transports analogues dans le Bulletin officiel du Canton du Valais numéro 25 du 24 juin 2022;
sur proposition du département en charge des affaires sociales,

arrête:

I.

1 Champ d'application et effets**Art. 1** Champ d'application

¹ Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton du Valais.

² Il régit les rapports de travail entre les entreprises exploitant des téléphériques, télésièges, télésikis 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 de travail.

Art. 2 Effets

¹ Le présent contrat-type de travail est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par un accord écrit dans les limites fixées par les dispositions des articles 361 et 362 du Code des obligations (CO).

² Il n'est pas possible de déroger aux articles 10 alinéa 2 (durée travail) et 12 alinéa 1 (droit aux vacances) du présent contrat-type de travail, dès lors qu'ils se réfèrent à des prescriptions de la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et de l'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT).

2 Dispositions générales**Art. 3** Obligations de l'employeur

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 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 Il garantit la liberté d'association aux travailleurs, telle que prévue par la Constitution fédérale.

⁴ 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.

⁵ 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 321e CO.

Art. 4 Obligations du travailleur

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).

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).

3 Rapport 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 7 jours calendaires.

² Le temps d'essai peut être porté à 3 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 2 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, 2 mois à l'avance pour la fin d'un mois entre la deuxième et la neuvième année, ultérieurement, 3 mois à l'avance pour le même terme.

Art. 6 Contrat saisonnier

¹ Est un contrat saisonnier celui de durée déterminée conclu pour la saison (hiver ou 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 d'annonce au travailleur de 14 jours calendaires.

Art. 7 Résiliation abusive

¹ Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie (art. 336 al. 1 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, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, 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 (art. 336 al. 2 CO):

- 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 CO.

Art. 8 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, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 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 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant 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.

Art. 9 Résiliation immédiate

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 6 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).

4 Durée du travail et du repos, congés payés et vacances

Art. 10 Durée du travail et du repos

¹ Sont applicables aux entreprises au bénéfice d'au moins une concession fédérale, les dispositions de la LDT 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 les dispositions contenues dans la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) ainsi que ses ordonnances d'application.

² La durée annuelle de travail correspond à 2114 heures, heures de vacances comprises.

Art. 11 Congés payés

¹ Des congés payés sont accordés aux travailleurs selon les normes suivantes par toutes les entreprises soumises au présent contrat-type de travail:

- a) en cas de mariage d'un employé après une année effective de service 1 semaine
- b) mariage d'un enfant 1 jour
- c) décès d'un conjoint, d'un enfant 4 jours
- d) décès du père, de la mère, du frère, de la sœur 2 jours

- e) décès des beaux parents, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents 1 jour
- f) déménagement d'un travailleur engagé à l'année 1 jour
- g) pour l'inspection militaire 1 jour
- h) pour le recrutement militaire 1 jour
- i) pour la réception et la réédition de l'équipement militaire 1 jour
- j) pour participer aux séances et aux cours des organes centraux des associations du personnel, pour les membres des commissions du personnel 3 jours

k) pour les obsèques d'un employé de l'entreprise, les décisions sont prises dans chaque cas.

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

³ La travailleuse a droit à un congé de maternité de 16 semaines payé dès le jour de l'accouchement.

⁴ Le travailleur a droit à un congé paternité payé de 2 semaines, soit 10 jours de congé, financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG). Il pourra être pris en bloc ou sous forme de jours isolés dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. L'employeur ne pourra pas l'imputer sur les vacances du travailleur.

Art. 12 Vacances

¹ Le 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) 90 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) 30 jours de congé non payés.

³ Les congés payés accordés en vertu de l'article 11 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.

5 Salaires et indemnités

Art. 13 Classes de salaires

¹ Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaires définies dans l'annexe 1 au présent arrêté.

Art. 14 Salaires

¹ Les salaires minimums du présent contrat-type de travail font l'objet de l'annexe 2 au présent contrat-type.

² Les salaires horaires et mensuels minimums s'entendent sans la part du 13e salaire. Cette dernière doit être payée en plus, de même que la part aux vacances pour les travailleurs rétribués à l'heure.

³ Lors de l'engagement, le travailleur sera avisé par écrit du montant de son salaire et dans quelle classe est rangée sa fonction dans la grille 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.

⁴ Est considérée comme année d'expérience dans la branche, une durée d'activité de 3 mois au minimum. En cas d'activité durant 2 saisons consécutives (hiver/été - été/hiver) totalisant au minimum 3 mois, seule une année d'expérience sera comptabilisée.

⁵ Ces salaires constituent des minimums 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.

⁶ Si pour une raison dûment motivée, le travailleur ne peut 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. Il en va de même lorsque le travailleur est au bénéfice d'une rente partielle pour incapacité physique ou psychique permanente. Une demande doit être transmise au préalable à la commission consultative (art. 21 CTT) pour préavis.

⁷ Les salaires minimums 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. L'adaptation des salaires entre en vigueur le 1^{er} octobre de chaque année.

⁸ Une prime de fidélité équivalente à un mois de salaire doit être versée aux travailleurs après 20, 30 et 40 années de service dans l'entreprise et une prime de fidélité équivalente à un demi-mois de salaire doit être versée aux travailleurs après 25, 35 et 45 années de service dans l'entreprise.

Art. 15 Indemnité de repas

¹ Si, sur son lieu de travail, l'employé ne peut pas bénéficier de repas dans les infrastructures mises à disposition par l'employeur (telles que la cantine), une indemnité de 12 francs par repas lui est payée.

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

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

Art. 16 Indemnité de déplacement

¹ Une indemnité forfaitaire ou équivalente aux frais effectifs est versée aux travailleurs pour tout déplacement à partir du lieu de travail nécessaire à la bonne exécution du travail.

² Est considéré comme lieu de travail, le lieu d'entrée en service. Celui-ci est porté à la connaissance du travailleur lors de son engagement.

³ Dans toute la mesure du possible, les déplacements professionnels se font en transport public et l'entreprise rembourse au collaborateur l'équivalent du billet en 2e classe.

⁴ Dans les cas particuliers où le travailleur doit utiliser son véhicule privé et pour autant qu'il ait l'accord préalable de l'entreprise, l'indemnité kilométrique est fixée à 0,70 francs.

Art. 17 Indemnité d'équipement

¹ Compte tenu de la nature de l'activité déployée, une indemnité est versée au travailleur qui utilise du matériel personnel dans le cadre de son activité professionnelle afin que ce dernier dispose d'un équipement permettant de lui assurer un maximum de sécurité.

² Le matériel dont il est question ici se compose:

- a) en hiver: de skis et chaussures de ski ou de travail;
- b) en été: de chaussures de travail.

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

- a) pour le personnel annuel: Fr. 300.- par année maximum;
- b) pour le personnel saisonnier: Fr. 100.- par saison maximum.

⁴ Si l'entreprise met à disposition du travailleur du matériel pour une valeur équivalente à ce montant, cette indemnité tombe de fait. Si le port d'un équipement spécial (avec logo) est imposé aux travailleurs, l'entreprise doit le prendre en charge.

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

Art. 18 Paiement du salaire pendant le service militaire

¹ 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 3 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 30 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 aux articles 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 3 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 3 mois consécutifs a droit à 50 pour cent 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 3 mois. Les prestations de la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas 50 pour cent du salaire.

Art. 19 Paiement du salaire en cas de décès du travailleur

¹ 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 5 ans, pour 2 mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien (art. 338 CO).

6 Assurance**Art. 20** Assurance perte de gain maladie

¹ L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance de son choix garantissant le libre passage en assurance individuelle, les travailleurs pour une indemnité journalière égale au moins au 80 pour cent du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Les primes sont payées à parts égales par le travailleur et l'employeur.

7 Dispositions diverses**Art. 21** 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 3 représentants des employeurs et de 3 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. 22 Litiges individuels de travail

¹ La procédure de règlement des litiges résultant du contrat de travail est définie aux articles 202 et suivants du Code de procédure civile (CPC) et aux 34 et suivants de la loi cantonale sur le travail.

Art. 23 Divers

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 de travail.

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

II.

Aucune modification d'autres actes.

III.

Aucune abrogation d'autres actes.

IV.

Le présent arrêté entre en vigueur le ...¹⁾.

L'arrêté du 18 novembre 1987 sur ce même objet ainsi que toutes les modifications sont abrogés dès l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Sion, le

Le président du Conseil d'Etat: Roberto Schmidt

Le chancelier d'Etat: Philipp Spörri

¹⁾ Publié dans le Bulletin officiel du canton du Valais N° .. du ...

XXX.XXX-A1

Annexe 1 à l'article 13 alinéa 1 de l'arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et tous autres moyens de transports analogues

(Etat au XX.XX.XXXX)

Art. A1-1 Classes de salaire

Fonction	Classes
Jeunes	
15 ans	A
16 ans	B
17 ans	C
18 ans	D
19 ans	E
Secteur exploitation	
Agent-e d'exploitation	1
Secteur technique	
Mécanicien-ne de RM/dameuse sans CFC	1
Mécanicien-ne de RM/dameuse avec CFC	3
Remplaçant-e chef technique	7
Chef-fe technique	10
Secteur piste et sauvetage	
Snowmaker	1
Conducteur-trice d'engin de damage	5
Patrouilleur-euse A	2
Patrouilleur-euse B	4
Patrouilleur-euse C	6
Chef-fe de sécurité	9
Secteur administration	
Conseiller-ère à la vente	1
Collaborateur-trice administratif sans CFC	1
Collaborateur-trice administratif avec CFC	2
Responsable administratif	8
Manager en RM	11

Annexe 2 à l'article 14 alinéa 1 de l'arrêté édictant un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et tous autres moyens de transports analogues

(Etat au XX.XX.XXXX)

Art. A2-1 Salaires minimums

Classe	1ère année dans la branche		dès la 3ème année dans la branche		dès la 5ème année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	fr. 22,75	fr. 4'004,60	fr. 23,30	fr. 4'104,60	fr. 23,85	fr. 4'204,60
2	fr. 23,85	fr. 4'204,60	fr. 24,45	fr. 4'304,60	fr. 25,00	fr. 4'404,60
3	fr. 24,45	fr. 4'304,60	fr. 25,00	fr. 4'404,60	fr. 25,55	fr. 4'504,60
4	fr. 24,70	fr. 4'354,60	fr. 25,30	fr. 4'454,60	fr. 25,85	fr. 4'554,60
5	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60	fr. 27,25	fr. 4'804,60
6	fr. 26,40	fr. 4'654,60	fr. 27,00	fr. 4'754,60	fr. 27,55	fr. 4'854,60
7	fr. 27,25	fr. 4'804,60	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60
8	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60	fr. 28,95	fr. 5'104,60
9	fr. 30,40	fr. 5'354,60	fr. 30,95	fr. 5'454,60	fr. 31,55	fr. 5'554,60
10	fr. 30,95	fr. 5'454,60	fr. 31,55	fr. 5'554,60	fr. 32,10	fr. 5'654,60
11	fr. 31,25	fr. 5'504,60	fr. 31,80	fr. 5'604,60	fr. 32,40	fr. 5'704,60

Classe	dès la 7ème année dans la branche		dès la 9ème année dans la branche		dès la 11ème année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	fr. 24,45	fr. 4'304,60	fr. 25,00	fr. 4'404,60	fr. 25,55	fr. 4'504,60
2	fr. 25,55	fr. 4'504,60	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60
3	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60	fr. 27,25	fr. 4'804,60
4	fr. 26,40	fr. 4'654,60	fr. 27,00	fr. 4'754,60	fr. 27,55	fr. 4'854,60
5	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60	fr. 28,95	fr. 5'104,60
6	fr. 28,10	fr. 4'954,60	fr. 28,70	fr. 5'054,60	fr. 29,25	fr. 5'154,60
7	fr. 28,95	fr. 5'104,60	fr. 29,55	fr. 5'204,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60
8	fr. 29,55	fr. 5'204,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60	fr. 30,70	fr. 5'404,60
9	fr. 32,10	fr. 5'654,60	fr. 32,65	fr. 5'754,60	fr. 33,25	fr. 5'854,60
10	fr. 32,65	fr. 5'754,60	fr. 33,25	fr. 5'854,60	fr. 33,80	fr. 5'954,60
11	fr. 32,95	fr. 5'804,60	fr. 33,50	fr. 5'904,60	fr. 34,10	fr. 6'004,60

Classe	dès la 13ème année dans la branche		dès la 15ème année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60
2	fr. 27,25	fr. 4'804,60	fr. 27,85	fr. 4'904,60
3	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60
4	fr. 28,10	fr. 4'954,60	fr. 28,70	fr. 5'054,60
5	fr. 29,55	fr. 5'204,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60
6	fr. 29,85	fr. 5'254,60	fr. 30,40	fr. 5'354,60
7	fr. 30,70	fr. 5'404,60	fr. 31,25	fr. 5'504,60
8	fr. 31,25	fr. 5'504,60	fr. 31,80	fr. 5'604,60
9	fr. 33,80	fr. 5'954,60	fr. 34,35	fr. 6'054,60
10	fr. 34,35	fr. 6'054,60	fr. 34,95	fr. 6'154,60
11	fr. 34,65	fr. 6'104,60	fr. 35,20	fr. 6'204,60

Classe	dès la 17ème année dans la branche		dès la 20ème année dans la branche	
	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel
1	fr. 27,25	fr. 4'804,60	fr. 28,10	fr. 4'954,60
2	fr. 28,40	fr. 5'004,60	fr. 29,25	fr. 5'154,60
3	fr. 28,95	fr. 5'104,60	fr. 29,85	fr. 5'254,60
4	fr. 29,25	fr. 5'154,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60
5	fr. 30,70	fr. 5'404,60	fr. 31,55	fr. 5'554,60
6	fr. 30,95	fr. 5'454,60	fr. 31,80	fr. 5'604,60
7	fr. 31,80	fr. 5'604,60	fr. 32,65	fr. 5'754,60
8	fr. 32,40	fr. 5'704,60	fr. 33,25	fr. 5'854,60
9	fr. 34,95	fr. 6'154,60	fr. 35,80	fr. 6'304,60
10	fr. 35,50	fr. 6'254,60	fr. 36,35	fr. 6'404,60
11	fr. 35,80	fr. 6'304,60	fr. 36,65	fr. 6'454,60

Classe	Salaire horaire	Salaire mensuel
A	fr. 15,40	fr. 2'712,30
B	fr. 15,90	fr. 2'804,60
C	fr. 16,45	fr. 2'896,90
D	fr. 16,95	fr. 2'989,25
E	fr. 17,50	fr. 3'081,55

Gesetzliche Erlasse und Bekanntmachungen des Staatsrates**Entwurf eines Beschlusses betreffend den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe**

(art. 359 des Obligationenrechts)

Das Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur hat einen Entwurf eines Beschlusses betreffend den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe ausgearbeitet.

Der vom Departement erstellte Text ist im Anhang wiedergegeben.

Jeder Kommentar kann in drei Exemplaren innerhalb von 30 Tagen ab Datum dieser Veröffentlichung an die unterzeichnende Behörde eingereicht werden.

Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur
Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse

CE-2022-045

Entscheid des Staatsrates 15.06.2022
Entwurf eines Beschlusses betreffend den Erlass eines Normalarbeitsvertrags für das Personal von Seilbahnen, Sesselliften, Skiliften und ähnlichen Betrieben

vom [Datum]

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SGS Nummern)

Neu: —
Geändert: —
Aufgehoben: —

Der Staatsrat des Kantons Wallis

eingesehen der Artikel 359 bis 360 des Obligationenrechts (OR);
eingesehen des Artikels 31 des Kantonalen Arbeitsgesetzes vom 12. Mai 2016 (kArG);

eingesehen die Veröffentlichung des Entwurfs eines Normalarbeitsvertrages für das Personal von Seilbahnen, Sesselliften, Skiliften und ähnlichen Betrieben im Amtsblatt des Kantons Wallis Nummer 25 vom 24. Juni 2022;
auf Antrag des für das Soziale zuständigen Departements,

beschliesst:

I.

1 Geltungsbereich und Wirkungen**Art. 1 Geltungsbereich**

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag ist auf das ganze Gebiet des Kantons Wallis anwendbar.

² Er regelt die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skiliften und ähnlichen Betrieben und ihren Mitarbeitern unabhängig von der Art der Entlohnung und dem Beschäftigungsgrad. Die Einzelarbeitsverträge werden auf Grund dieses Normalarbeitsvertrages abgeschlossen.

Art. 2 Wirkungen

¹ Dieser Normalarbeitsvertrag drückt den Willen zwischen den Vertragsparteien aus, es sei denn sie weichen mit einer schriftlichen Vereinbarung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen der Artikel 361 und 362 des Obligationenrechts (OR) davon ab.

² Von den Artikeln 10 Absatz 2 (Arbeitszeit) und 12 Absatz 1 (Ferienanspruch) des vorliegenden Normalarbeitsvertrages kann nicht abgewichen werden, da sie sich auf Vorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (AZG) und der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz (AZGV) beziehen.

2 Allgemeine Bestimmungen**Art. 3 Pflichten des Arbeitgebers**

¹ Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (Art. 328 Abs. 1 OR).

² Er hat zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR).

³ Er garantiert den Arbeitnehmern die Verbandsfreiheit, wie sie in der Bundesverfassung vorgesehen ist.

⁴ Jede Art der Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Herkunft, ihres Beschäftigungsgrades, ihres Zivilstandes oder ihres Gesundheitszustandes ist untersagt. Dasselbe gilt für sexuelle Belästigung oder Mobbing.

⁵ Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die spezifische Ausbildung und berufliche Weiterbildung seiner Arbeitnehmer. Er ist im Rahmen des Artikel 321e OR für die Folgen mechanischer und anderer Schäden verantwortlich, wenn sie nicht nachweisbar durch den Arbeitnehmer verschuldet wurden.

Art. 4 Pflichten des Arbeitnehmers

¹ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren (Art. 321a Abs. 1 OR).

² Der Arbeitnehmer befolgt nach Treu und Glauben die allgemeinen Anordnungen und besonderen Weisungen, die er durch den Arbeitgeber erhält (Art. 321a Abs. 2 OR).

³ Der Arbeitnehmer hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Fahrzeuge des Arbeitgebers fachgerecht zu bedienen und diese sowie Material, das ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt wird, sorgfältig zu behandeln (Art. 321a Abs. 2 OR).

⁴ Der Arbeitnehmer darf geheim zu haltende Tatsachen, wie namentlich Fabrikations- und Geschäftsgeheimnisse, von denen er im Dienst des Arbeitgebers Kenntnis erlangt, während des Arbeitsverhältnisses nicht verwerten oder anderen mitteilen; auch nach dessen Beendigung bleibt er zur Verschwiegenheit verpflichtet, soweit es zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist (Art. 321a Abs. 4 OR).

3 Arbeitsverhältnis**Art. 5 Probezeit und Kündigung**

¹ Beim Erstvertrag, sofern es sich nicht um einen wesentlichen Funktionswechsel handelt, gilt der erste Monat ab Beginn der Tätigkeit als Probezeit, während der das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Kalendertagen gekündigt werden kann.

² Die Probezeit kann schriftlich auf 3 Monate verlängert werden.

³ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

⁴ Bei Verträgen mit einer bestimmten Dauer beinhaltet nur der erste Vertrag eine Probezeit, ausser wenn die Aufgaben grundlegend unterschiedlich sind oder wenn zwischen den Verträgen der Parteien eine Dauer von 2 Jahren dazwischenliegt.

⁵ Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr mindestens einen Monat im Voraus auf das Ende eines Monats, im zweiten bis neunten Dienstjahr 2 Monate im Voraus auf das Ende eines Monats und danach 3 Monate im Voraus auf denselben Termin.

Art. 6 Saisonaler Vertrag

¹ Ein saisonaler Vertrag ist ein Vertrag mit bestimmter Zeitdauer, der für eine Saison (Winter oder Sommer) abgeschlossen wird.

² Die Vertragsparteien können schriftlich als Bedingung für den Beginn und das Ende des Vertrages die Aufnahme der Beschneieung am Arbeitsort abhängig machen, sofern diese Bedingung anlässlich der Vertragsunterzeichnung in einer Bestimmung klar geregelt ist.

³ Wenn das voraussichtliche Ende des Vertrages am Ende der Saison von den Schneeverhältnissen abhängt, ist der Arbeitgeber in allen Fällen gehalten, dem Arbeitnehmer das Ende des Arbeitsvertrages mit einer Frist von 14 Kalendertagen im Voraus anzugeben.

Art. 7 Missbräuchliche Kündigung

¹ Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräuchlich, wenn eine Partei sie ausspricht (Art. 336 Abs. 1 OR):

- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige in einem wesentlichen Punkt die Zusammenarbeit im Betrieb
- ausschliesslich, um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;

- d) weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- e) weil die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt.
- ² Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird (Art. 336 Abs. 2 OR):
- a) weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b) während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.
- ³ Die Partei, die das Arbeitsverhältnis missbräuchlich kündigt, hat der anderen Partei eine Entschädigung auszurichten, die vom Richter im Sinne von Artikel 336a OR festgesetzt wird.

Art. 8 Kündigung zur Unzeit

- ¹ Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis entsprechend Artikel 336c OR nicht kündigen:
- a) während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst gemäss der eidgenössischen Gesetzgebung leistet, sofern die Dienstleistung mehr als 11 Tage dauert, während 4 Wochen vorher und nachher;
- b) während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;
- c) während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft der Arbeitnehmerin;
- d) während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt.
- ² Die Kündigung, die während einer der im vorgenannten Absatz festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.
- ³ Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie das Ende eines Monats oder einer Arbeitswoche, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, so verlängert sich diese bis zum nächstfolgenden Endtermin.

Art. 9 Fristlose Auflösung

- ¹ Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen; er muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt (Art. 337 Abs. 1 OR).
- ² Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf (Art. 337 Abs. 2 OR).
- ³ Entlässt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fristlos ohne wichtigen Grund, so hat dieser Anspruch auf Ersatz dessen, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit beendet worden wäre (Art. 337c Abs. 1 OR).
- ⁴ Der Arbeitnehmer muss sich daran anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).
- ⁵ Der Richter kann den Arbeitgeber verpflichten, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu bezahlen, die er nach freiem Ermessen unter Würdigung aller Umstände festlegt; diese Entschädigung darf jedoch den Lohn des Arbeitnehmers für 6 Monate nicht übersteigen (Art. 337c Abs. 3 OR).
- ⁶ Tritt der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund die Arbeitsstelle nicht an oder verlässt er sie fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohnes für einen Monat entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (Art. 337d Abs. 1 OR).
- ⁷ Liegt der wichtige Grund zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im vertragswidrigen Verhalten einer Vertragspartei, so hat diese vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung aller aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Forderungen (Art. 337b Abs. 1 OR).

4 Arbeitszeit, Ruhezeit, bezahlte arbeitsfreie Tage und Ferien

Art. 10 Arbeitszeit und Ruhezeit

- ¹ Für Betriebe, die über mindestens eine Konzession des Bundes verfügen, sind die Bestimmungen des AZG sowie dessen Ausführungsbestimmungen anwendbar; für Betriebe, die nur über eine kantonale Konzession verfügen, gelten für die vertraglichen Beziehungen die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG) und dessen Ausführungsverordnungen.
- ² Die Jahresarbeitszeit entspricht 2114 Stunden, einschliesslich Ferienstunden.

Art. 11 Bezahlte arbeitsfreie Tage

- ¹ Bezahlte arbeitsfreie Tage werden den Arbeitnehmern gemäss dem folgenden Standard von allen Betrieben gewährt, die diesem Normalarbeitsvertrag unterliegen. Dies in folgenden Fällen:
- | | |
|--|---------|
| a) Heirat des Angestellten nach einem vollen Dienstjahr | 1 Woche |
| b) Hochzeit eines Kindes | 1 Tag |
| c) Todesfall eines Ehepartners, eines Kindes | 4 Tage |
| d) Todesfall des Vaters, der Mutter, des Bruders, der Schwester | 2 Tage |
| e) Todesfall der Schwiegereltern, des Schwagers, der Schwägerin, der Grosseltern | 1 Tag |
| f) Wohnungsumzug eines Jahresangestellten | 1 Tag |
| g) Militärische Inspektion | 1 Tag |
| h) Militärische Rekrutierung | 1 Tag |
| i) Entgegennahme und Neuausgabe von militärischer Ausrüstung | 1 Tag |
| j) Teilnahme an Sitzungen und Kursen der Zentralorgane der Arbeitnehmerverbände, für Mitglieder der Personalkommissionen | 3 Tage |
- k) bei einer Beerdigung eines Mitarbeiters des Betriebes wird im Einzelfall entschieden.
- ² Die bezahlten arbeitsfreien Tage werden nicht gewährt, wenn sie laut Dienstplan auf Ruhetage oder Ferientage fallen.
- ³ Die Arbeitnehmerin hat Anrecht auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub vom Tag der Niederkunft an.
- ⁴ Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen bzw. 10 bezahlte arbeitsfreie Tage, der über die Erwerbserbsatzordnung (EO) finanziert wird. Der Vaterschaftsurlaub kann als Block oder in Form einzelner Tage innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt des Kindes genommen werden. Der Arbeitgeber darf diesen nicht auf die Ferien des Arbeitnehmers anrechnen.

Art. 12 Ferien

- ¹ Der Arbeitnehmer hat je Kalenderjahr Anspruch auf folgende bezahlte Ferien:
- a) mindestens 4 Wochen pro Kalenderjahr;
- b) 5 Wochen bis und mit dem Kalenderjahr, in dem er das 20. Altersjahr vollendet;
- c) 5 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 50. Altersjahr vollendet;
- d) 6 Wochen vom Beginn des Kalenderjahres, in dem er das 60. Altersjahr vollendet.
- ² Die Ferien werden im Verhältnis zur Dauer der Dienstabwesenheit herabgesetzt, wenn der Arbeitnehmer in einem Kalenderjahr insgesamt länger abwesend ist als:
- a) 90 Tage infolge von Krankheit, Unfall, Militär- oder Zivildienst; bei der Berechnung der Herabsetzung der Ferien werden die ersten 90 Abwesenheitstage nicht berücksichtigt;
- b) 30 Tage infolge von unbezahltem Urlaub.
- ³ Die gemäss Artikel 11 gewährten bezahlten arbeitsfreie Tage berechtigen zu keinem Ferienabzug.
- ⁴ Wenn das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt wird, darf dieser grundsätzlich vom Arbeitnehmer nicht verlangen, dass dieser sein Ferienguthaben während der Kündigungsfrist bezieht. Dabei ist die Dauer der noch zu beziehenden Ferien, die Länge der Kündigungsfrist und die vom Arbeitnehmer getätigte Stellensuche zu berücksichtigen.

5 Löhne und Entschädigungen

Art. 13 Lohnklassen

- ¹ Die Arbeitnehmer werden nach den im Anhang 1 zu diesem Beschluss festgelegten Lohnklassen entlohnt.

Art. 14 Löhne

- ¹ Die Minimallöhne dieses Normalarbeitsvertrages sind im Anhang 2 zu diesem Normalarbeitsvertrag ausgeführt.
- ² Die Minimalstunden- und Minimalmonatslöhne verstehen sich ohne den Anteil des 13. Monatslohnes. Dieser muss zusätzlich bezahlt werden, ebenso wie der Anteil an den Ferien für Arbeitnehmer, die im Stundenlohn bezahlt werden.
- ³ Bei der Anstellung wird dem Arbeitnehmer schriftlich die Höhe des Lohnes und die Lohnklasse seine Funktion gemäss Lohn Tabelle mitgeteilt. Wenn der Arbeitnehmer später die Lohnklasse wechselt, wird er ebenfalls schriftlich über die Neueinstufung und das Datum, an dem die Änderung in Kraft tritt, benachrichtigt.
- ⁴ Als Erfahrungsjahr in der Branche gilt eine Beschäftigungsdauer von mindestens 3 Monaten. Bei einer Tätigkeit in 2 aufeinanderfolgenden Saisons (Winter/Sommer - Sommer/Winter) mit einer Gesamtdauer von mindestens 3 Monaten wird nur ein Erfahrungsjahr angerechnet.
- ⁵ Diese Löhne sind Minimallöhne, die voraussetzen, dass der Arbeitnehmer voll leistungsfähig ist. Sie können erhöht werden, je nach Fähigkeit, Hingabe, besonderer Verantwortung des Arbeitnehmers und den Vorteilen, die seine Sprachkenntnisse dem Betrieb bringen.
- ⁶ Kann der Arbeitnehmer aus einem begründeten Grund keine ausreichende Arbeitsleistung erbringen oder wird er in eine Lohnklasse eingestuft, die nicht seinen beruflichen Fähigkeiten entspricht, muss der Arbeitgeber dies in

seinem schriftlichen Vertrag ausdrücklich festhalten. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitnehmer eine Teilrente wegen dauerhafter körperlicher oder psychischer Behinderung bezieht. Der Antrag muss vorab zur Vormeinung an die Konsultativkommission (Art. 21 NAV) weitergeleitet werden.

⁷Die Minimal- und Reallöhne werden jedes Jahr auf der Grundlage der Konsultation der Sozialpartner angepasst. Dabei werden insbesondere der Lebenshaltungskostenindex von Ende Juni des laufenden Jahres und die aktuelle Wirtschaftslage berücksichtigt. Die Anpassung der Löhne tritt am 1. Oktober eines jeden Jahres in Kraft.

⁸Den Arbeitnehmern muss nach 20, 30 und 40 Dienstjahren im Betrieb eine Treueprämie in der Höhe eines Monatsgehalts ausbezahlt werden und nach 25, 35 und 45 Dienstjahren im Betrieb eine Treueprämie in der Höhe eines halben Monatsgehalts.

Art. 15 Mahlzeitenentschädigung

¹Wenn der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz keine Mahlzeiten in den vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Einrichtungen (z. B. Kantine) einnehmen kann, wird ihm eine Entschädigung von 12 Franken pro Mahlzeit ausbezahlt.

²Arbeitnehmern, die aufgrund von Geschäftsreisen zusätzliche Kosten zu tragen haben, werden folgende Entschädigungen ausbezahlt:

- a) Frühstück Fr. 5.-
- b) Mittagessen Fr. 18.-
- c) Abendessen Fr. 18.-
- d) Für die Übernachtung werden vom Betrieb die tatsächlichen Kosten in einer Unterkunft der Standardkategorie (maximal 3* Hotel) übernommen.

Art. 16 Reiseentschädigung

¹Für jeden Weg vom Arbeitsplatz aus, der für die ordnungsgemässe Ausführung der Arbeit erforderlich ist, wird dem Arbeitnehmer eine Pauschalentschädigung oder eine Entschädigung in der Höhe der tatsächlichen Kosten ausbezahlt.

²Als Arbeitsort gilt der Ort, an dem der Arbeitnehmer seinen Dienst antritt. Dieser wird dem Arbeitnehmer bei seiner Anstellung bekannt gegeben.

³Wenn möglich werden Geschäftsreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln unternommen und der Betrieb erstattet dem Mitarbeiter den Gegenwert des Fahrscheins zweiter Klasse.

⁴In besonderen Fällen, in denen der Arbeitnehmer sein Privatfahrzeug benutzen muss und sofern er die vorherige Zustimmung des Betriebs hat, wird die Kilometerentschädigung auf 0,70 Franken festgelegt.

Art. 17 Ausrüstungsentschädigung

¹Unter Berücksichtigung der ausgeübten Tätigkeit wird dem Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit persönliches Material verwendet, eine Entschädigung gezahlt, damit er über eine Ausrüstung verfügt, die ein Höchstmass an Sicherheit gewährleistet.

²Das Material setzt sich wie folgt zusammen:

- a) im Winter: Ski, Ski- oder Arbeitsschuhe;
 - b) im Sommer: Arbeitsschuhe.
- ³Gegen Vorlage einer Rechnung und der erworbenen Ausrüstung kann jedem Arbeitnehmer folgender Betrag erstattet werden:
- a) für das Jahrespersonal: maximal Fr. 300.- pro Jahr;
 - b) für das Saisonpersonal: maximal Fr. 100.- pro Saison.

⁴Wenn der Betrieb dem Arbeitnehmer Material im Wert dieses Betrags zur Verfügung stellt, entfällt diese Entschädigung. Wenn den Arbeitnehmern das Tragen einer speziellen Ausrüstung (mit Logo) vorgeschrieben wird, muss der Betrieb dafür aufkommen.

⁵Wenn der Betrieb dies wünscht, kann er auch Ausrüstungsentschädigungen direkt an die Arbeitnehmer zahlen. Diese Entschädigungen basieren auf den oben genannten Beträgen.

Art. 18 Bezahlung des Lohnes während des Militärdienstes

¹Arbeitnehmer unabhängig von der Art der Entlohnung erhalten während des obligatorischen Militärdienstes folgende Entschädigungen:

- a) Jahresangestellte mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit im Betrieb haben Anrecht auf den vollen Lohn für den Militär-, den Zivil- oder den Zivilschutzdienst, der 30 Tage nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat für diese Zeit Anspruch auf die Entschädigung der Ausgleichskasse. Bei einer Anstellungsdauer von mehr als einem Jahr bleibt Artikel 324b OR vorbehalten;
- b) Saisonangestellten wird der Lohn während des Militärdienstes gemäss den Artikeln 324a und 324b OR bezahlt. Der Arbeitgeber hat unter Vorbehalt, dass nicht längere Zeitabschnitte vereinbart worden sind, im ersten Dienstjahr den Lohn für 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen;
- c) Arbeitnehmer mit mindestens dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit in der Unternehmung haben Anrecht während der Rekrutenschule auf 50 Prozent des Lohnes, unter der Bedingung, dass sie sich verpflichten, den Arbeitsvertrag während drei Monaten nach der Rekrutenschule nicht aufzulösen. Die Entschädigung der Ausgleichskasse, die 50 Prozent des Lohnes nicht übersteigt, verbleibt dem Arbeitgeber.

Art. 19 Bezahlung des Lohnes im Falle des Ablebens des Arbeitnehmers

¹Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger

Dienstdauer für 2 weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (Art. 338 OR).

6 Versicherung

Art. 20 Krankentaggeldversicherung

¹Der Arbeitgeber versichert den Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse für ein Taggeld von mindestens 80 Prozent des Lohnes ab dem ersten Tag für eine Dauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Die Prämien werden zu gleichen Teilen vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlt.

7 Verschiedene Bestimmungen

Art. 21 Konsultativkommission

¹Durch das Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur wird eine berufliche Konsultativkommission eingesetzt. Diese besteht aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und einem Präsidenten.

²Diese Kommission hat in Zusammenarbeit mit dem Departement für Gesundheit, Soziales und Kultur, durch seine Dienststelle für Arbeitnehmerschutz und Arbeitsverhältnisse, für die Einhaltung und Anpassung des Normalarbeitsvertrages besorgt zu sein.

Art. 22 Individuelle Arbeitsstreitigkeiten

¹Das Verfahren zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag ist in den Artikeln 202 ff. der Zivilprozessordnung (ZPO) und in den Artikeln 34 ff. des kantonalen Arbeitsgesetzes festgelegt.

Art. 23 Verschiedenes

¹Für alle in diesem Normalarbeitsvertrag nicht geregelten Fragen gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts betreffend den Arbeitsvertrag.

²Bereits bestehende günstigere Bedingungen für den Arbeitnehmer bleiben auch nach Inkrafttreten dieses Normalarbeitsvertrages bestehen.

II.

Keine Fremdänderungen.

III.

Keine Fremdaufhebungen.

IV.

Der vorliegende Beschluss tritt am ... in Kraft ¹⁾

Der Beschluss vom 18. November 1987 bezüglich der gleichen Sache sowie alle Änderungen sind ausser Kraft sobald dieser Beschluss in Kraft tritt.

Sitten, den

Der Präsident des Staatsrates: Roberto Schmidt
Der Staatskanzler: Philipp Spörri

¹⁾ Verröffentlicht im Amtsblatt des Kantons Wallis Nr. .. vom

Anhang 1 zu Artikel 13 Absatz 1 des Beschlusses über den Erlass eines Normalarbeitsvertrages für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe

(Stand XX.XX.XXXX)

Art. A1-1 Lohnklassen

Funktion	Klasse
Jugendliche	
15 Jahre	A
16 Jahre	B
17 Jahre	C
18 Jahre	D
19 Jahre	E
Bereich Betrieb	
Betriebsmitarbeiter	1
Bereich Technik	
Bergbahnen- / Pistenfahrzeugmechaniker/in ohne EFZ	1
Bergbahnen- / Pistenfahrzeugmechaniker/in mit EFZ	3
STV technische/r Leiter/in	7
Technische/r Leiter/in	10
Bereich Piste und Rettung	
Snowmaker	1
Pistenfahrzeugfahrer/in	5
Patrouilleur/in A	2
Patrouilleur/in B	4
Patrouilleur/in C	6
Rettungsdienstchef/in	9
Bereich Administration	
Verkaufsberater/in	1
Administrative/r Mitarbeiter/in ohne EFZ	1
Administrative/r Mitarbeiter/in mit EFZ	2
Administrative/r Leiter/in	8
Bergbahnen Manager/in	11

Anhang 2 zu Artikel 14 Absatz 1 des Beschlusses über den Erlass eines Normalarbeitsvertrages für das Personal der Luftseilbahnen, Sesselbahnen, Skilifte und ähnlicher Betriebe

(Stand XX.XX.XXXX)

Art. A2-1 Minimallohne

Klasse	1. Jahr in der Branche		ab dem 3. Jahr in der Branche		ab dem 5. Jahr in der Branche	
	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn
1	fr. 22,75	fr. 4'004,60	fr. 23,30	fr. 4'104,60	fr. 23,85	fr. 4'204,60
2	fr. 23,85	fr. 4'204,60	fr. 24,45	fr. 4'304,60	fr. 25,00	fr. 4'404,60
3	fr. 24,45	fr. 4'304,60	fr. 25,00	fr. 4'404,60	fr. 25,55	fr. 4'504,60
4	fr. 24,70	fr. 4'354,60	fr. 25,30	fr. 4'454,60	fr. 25,85	fr. 4'554,60
5	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60	fr. 27,25	fr. 4'804,60
6	fr. 26,40	fr. 4'654,60	fr. 27,00	fr. 4'754,60	fr. 27,55	fr. 4'854,60
7	fr. 27,25	fr. 4'804,60	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60
8	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60	fr. 28,95	fr. 5'104,60
9	fr. 30,40	fr. 5'354,60	fr. 30,95	fr. 5'454,60	fr. 31,55	fr. 5'554,60
10	fr. 30,95	fr. 5'454,60	fr. 31,55	fr. 5'554,60	fr. 32,10	fr. 5'654,60
11	fr. 31,25	fr. 5'504,60	fr. 31,80	fr. 5'604,60	fr. 32,40	fr. 5'704,60

Klasse	ab dem 7. Jahr in der Branche		ab dem 9. Jahr in der Branche		ab dem 11. Jahr in der Branche	
	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn
1	fr. 24,45	fr. 4'304,60	fr. 25,00	fr. 4'404,60	fr. 25,55	fr. 4'504,60
2	fr. 25,55	fr. 4'504,60	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60
3	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60	fr. 27,25	fr. 4'804,60
4	fr. 26,40	fr. 4'654,60	fr. 27,00	fr. 4'754,60	fr. 27,55	fr. 4'854,60
5	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60	fr. 28,95	fr. 5'104,60
6	fr. 28,10	fr. 4'954,60	fr. 28,70	fr. 5'054,60	fr. 29,25	fr. 5'154,60
7	fr. 28,95	fr. 5'104,60	fr. 29,55	fr. 5'204,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60
8	fr. 29,55	fr. 5'204,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60	fr. 30,70	fr. 5'404,60
9	fr. 32,10	fr. 5'654,60	fr. 32,65	fr. 5'754,60	fr. 33,25	fr. 5'854,60
10	fr. 32,65	fr. 5'754,60	fr. 33,25	fr. 5'854,60	fr. 33,80	fr. 5'954,60
11	fr. 32,95	fr. 5'804,60	fr. 33,50	fr. 5'904,60	fr. 34,10	fr. 6'004,60

Klasse	ab dem 13. Jahr in der Branche		ab dem 15. Jahr in der Branche	
	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn
1	fr. 26,15	fr. 4'604,60	fr. 26,70	fr. 4'704,60
2	fr. 27,25	fr. 4'804,60	fr. 27,85	fr. 4'904,60
3	fr. 27,85	fr. 4'904,60	fr. 28,40	fr. 5'004,60
4	fr. 28,10	fr. 4'954,60	fr. 28,70	fr. 5'054,60
5	fr. 29,55	fr. 5'204,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60
6	fr. 29,85	fr. 5'254,60	fr. 30,40	fr. 5'354,60
7	fr. 30,70	fr. 5'404,60	fr. 31,25	fr. 5'504,60
8	fr. 31,25	fr. 5'504,60	fr. 31,80	fr. 5'604,60
9	fr. 33,80	fr. 5'954,60	fr. 34,35	fr. 6'054,60
10	fr. 34,35	fr. 6'054,60	fr. 34,95	fr. 6'154,60
11	fr. 34,65	fr. 6'104,60	fr. 35,20	fr. 6'204,60

Klasse	ab dem 17. Jahr in der Branche		ab dem 20. Jahr in der Branche	
	Stundenlohn	Monatslohn	Stundenlohn	Monatslohn
1	fr. 27,25	fr. 4'804,60	fr. 28,10	fr. 4'954,60
2	fr. 28,40	fr. 5'004,60	fr. 29,25	fr. 5'154,60
3	fr. 28,95	fr. 5'104,60	fr. 29,85	fr. 5'254,60
4	fr. 29,25	fr. 5'154,60	fr. 30,10	fr. 5'304,60
5	fr. 30,70	fr. 5'404,60	fr. 31,55	fr. 5'554,60
6	fr. 30,95	fr. 5'454,60	fr. 31,80	fr. 5'604,60
7	fr. 31,80	fr. 5'604,60	fr. 32,65	fr. 5'754,60
8	fr. 32,40	fr. 5'704,60	fr. 33,25	fr. 5'854,60
9	fr. 34,95	fr. 6'154,60	fr. 35,80	fr. 6'304,60
10	fr. 35,50	fr. 6'254,60	fr. 36,35	fr. 6'404,60
11	fr. 35,80	fr. 6'304,60	fr. 36,65	fr. 6'454,60

Klasse	Stundenlohn	Monatslohn
A	fr. 15,40	fr. 2'712,30
B	fr. 15,90	fr. 2'804,60
C	fr. 16,45	fr. 2'896,90
D	fr. 16,95	fr. 2'989,25
E	fr. 17,50	fr. 3'081,55