

<b>Chapitre I - Dispositions générales</b>	
<b>Art. 1 - Champ d'application</b>	
	<p>La présente convention s'applique à toutes les institutions signataires et membres de l'AVIEA et à tout le personnel de ces établissements, quels que soient son mode de rémunération et son taux d'activité, sous réserve de dispositions plus favorables, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des membres de la direction</li> <li>- des apprentis et des stagiaires</li> </ul>
<b>Art. 2 - Intérêts professionnels</b>	
	<p>Les parties contractantes s'engagent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à harmoniser les conditions de travail des diverses institutions</li> <li>- à sauvegarder les intérêts professionnels communs</li> <li>- à favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels</li> </ul>
<b>Art. 3 - Pourparlers pendant la durée de la convention</b>	
<b>3,1</b>	<p>Sur requête d'une des parties, les contactants engagent des pourparlers en vue d'une modification de la présente convention. Les modifications convenues sont obligatoirement reportées dans la présente convention et prennent effet au 1er janvier de l'année suivante.</p>
<b>3,2</b>	<p>Durant cette période, les parties s'engagent à ne pas entreprendre d'actions ou pressions de nature à empêcher les pourparlers.</p> <p>Toute infraction à ces principes constatée par la commission cantonale de conciliation autorise la partie lésée à dénoncer la présente convention dans un délai de 3 mois pour la fin d'un mois.</p>
<b>Art. 4 - Paix du travail</b>	
	<p>Les parties s'engagent (pour elles-mêmes et pour leurs membres) à respecter la paix du travail</p>
<b>Art. 5 - Droit syndical et droit d'association</b>	
	<p>L'employeur respecte le droit du personnel d'appartenir à une organisation syndicale ou à une association professionnelle.</p> <p>L'information syndicale peut se faire au sein des institutions selon des modalités à convenir avec la Direction. Les institutions diffusent les informations élaborées par les associations représentant le personnel, signataires de la CCT.</p>
<b>Chapitre II - Droits et devoirs des employeurs et des employés</b>	

<b>Art. 6 - Devoirs de l'employeur</b>		
6,1	L'employeur protège et respecte la personnalité de l'employé. Il prend toutes les mesures propres à préserver la vie et la santé du personnel. L'institution s'engage à respecter les dispositions prévues par le "Règlement concernant le harcèlement psychologique et/ou sexuel au travail", qui fait partie intégrante de la CCT (annexe 3).	
6,2	Dans la limite des budgets alloués, l'employeur veille à doter chaque service d'un effectif de personnel suffisant permettant à chacun d'accomplir les devoirs de sa fonction, conformément à l'éthique professionnelle et à pourvoir aux remplacements.	
6,3	L'employeur assure le remplacement de l'employé pour toute absence de longue durée.	
6,4	L'employeur favorise et finance le perfectionnement professionnel qu'il accorde à l'employé dans le cadre de son activité au sein de l'institution selon le règlement en vigueur et dans la limite des budgets alloués. Se référer également à l'art.33 de la présente convention.	
<b>Art. 7 - Devoirs de l'employé</b>		
7,1	L'employé est tenu de remplir ses obligations consciencieusement, dans un esprit de collaboration à tous les niveaux, de travail en équipe, et de co-responsabilité.	
7,2	L'employé doit avoir l'attitude personnelle qu'exige sa fonction. Il est tenu, notamment, de respecter les convictions religieuses, morales et politiques des personnes dont il a la charge directe ou indirecte et de leurs représentants légaux.	
7,3	Lorsque les circonstances l'exigent, l'employé accepte, sans incidence salariale ni préjugé financier, des travaux qui, tout en répondant à ses connaissances professionnelles ou à ses aptitudes, ne correspondent pas à son emploi habituel et ne dépassent pas trois mois par an.	
<b>Art. 8 - Secret professionnel</b>		
	Le personnel s'engage à ne pas révéler à l'extérieur, durant ou après les rapports de travail, des faits couverts par le secret professionnel. Ce devoir s'applique en particulier au personnel ayant accès aux dossiers médicaux des personnes prises en charge.	
<b>Art. 9 - Conduite pendant le travail</b>		
9,1	Le personnel doit consacrer tout le temps prévu contractuellement à l'exercice de sa fonction. Les activités étrangères au service ne sont pas autorisées, sauf accord préalable de la direction.	
9,2	La consommation de boissons alcoolisées et de tout produit stupéfiant est interdite pendant les heures de service. Demeurent réservées les dérogations accordées par la direction.	
9,3	Il est également interdit de fumer pendant le service dans les endroits non autorisés.	
<b>Art. 10 - Interdiction de solliciter des avantages personnels</b>		

	Il est interdit au personnel d'obtenir des avantages personnels et d'en tirer un profit quelconque en raison de l'exercice de sa fonction. Le personnel rend compte à sa hiérarchie de tout ce qu'il reçoit pour lui dans l'exercice de son activité contractuelle, notamment des sommes d'argent; il lui remet immédiatement ce qu'il a reçu.	
<b>Art. 11 - Occupations accessoires</b>		
	L'employé ne peut exercer une activité accessoire à but lucratif ou de nature à affecter/porter atteinte à son activité professionnelle sans autorisation spéciale de son employeur. En cas de doute, l'avis de la commission paritaire est demandé.	
<b>Art. 12 - Contrôle médicaux du personnel</b>		
<b>12,1</b>	Au moment de l'engagement, dans la mesure où l'institution ou la caisse de retraite, l'exige, l'employé doit présenter un certificat médical récent établi par un médecin agréé.	
<b>12,2</b>	Les employés occupés pendant un minimum de 25 nuits, en veille active, par an, ont droit à un examen médical annuel et aux conseils qui s'y rapportent. Les frais occasionnés par l'examen médical et les conseils sont à la charge de l'employeur, à moins que la caisse maladie ou une autre assurance personnelle ne les assume.	
<b>Art. 13 - Responsabilité civile envers des tiers</b>		
<b>13,1</b>	La responsabilité de l'employé, pour les dommages causés à des tiers dans l'exercice de sa fonction, est couverte par une assurance dont les primes sont à la charge de l'employeur. Les conditions générales de la compagnie d'assurances peuvent être consultées auprès de la direction de l'institution. Le recours de l'assurance responsabilité civile en cas de négligence grave de l'employé reste réservé.	
<b>13,2</b>	Le personnel est responsable des dommages causés intentionnellement ou par négligence grave.	
<b>Art. 14 - Protection contre les menaces ou attaques injustifiées et assistance juridique</b>		

	<p>L'institution prend toutes les mesures nécessaires à assurer la protection des membres du personnel qui font l'objet de menaces ou d'attaques présumées injustifiées pour des motifs liés à l'exercice conforme de leur fonction.</p> <p>L'institution assure, sur requête, une assistance juridique aux membres du personnel qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation pénale concernant des infractions qui auraient été commises dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard de tiers. Il en est de même si la défense adéquate des intérêts d'un membre du personnel, menacé ou agressé injustement, nécessite que celui-ci intente une action en justice.</p> <p>Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge de l'employé si celui-ci est reconnu coupable, pour autant qu'il ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.</p>	
<b>Art. 15 - Charges publiques</b>		
	Est considérée comme charge publique tout mandat politique en tant qu'élu.	
<b>15,1</b>	Si la charge publique apparaît comme nécessitant un volume de travail considérable, il sera opéré une réduction adéquate du taux d'activité avec correction correspondante du traitement. Les normes de l'Etat du Valais sont applicables par analogie.	
<b>15,2</b>	L'employé qui revêt une charge publique peut obtenir jusqu'à 10 jours maximum de congés spéciaux payés par an pour l'ensemble de ses mandats. Ces 10 jours s'appliquent pour un taux d'activité à 100 % et sont calculés pro rata temporis pour un taux d'activité partiel. Pour les présidents d'association du personnel et les délégués syndicaux, des congés spéciaux peuvent être accordés – max. 5 jours par an pour un taux d'activité à 100%.	
<b>Chapitre III - Dispositions matérielles</b>		
<b>Art. 16 - Engagement / Temps d'essai</b>		
<b>16,1</b>	L'engagement du personnel fait l'objet d'un contrat de travail écrit. La présente convention fait partie intégrante du contrat de travail et est remise à l'employé lors de l'engagement.	
<b>16,2</b>	Les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai pour un contrat à durée indéterminée.	
<b>16,3</b>	Les conditions d'engagement et de travail des employés mineurs ainsi que des stagiaires et remplaçants sont fixées à l'annexe Y.	
<b>Art. 17 - Résiliation du contrat individuel de travail</b>		

**CCT AVALTS - AVIEA**

<b>17,1</b>	Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail en observant un délai de congé de 14 jours pour la fin d'une semaine ouvrable.	
<b>17,2</b>	A l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail qui a duré moins d'un an peut être résilié de part et d'autre, moyennant préavis d'un mois, signifié par pli recommandé, pour la fin d'un mois. Le contrat de travail qui a duré plus d'une année peut être résilié de part et d'autre, moyennant préavis de 2 mois, signifié par pli recommandé, pour la fin d'un mois. Au-delà de 2 ans d'activité ce délai est de 3 mois. Ces délais peuvent être prolongés par convention particulière.	
<b>17,3</b>	Le contrat individuel de travail peut être résilié sur le champ, de part et d'autre, pour de justes motifs, au sens de l'article 337 du CO.	
<b>17,4</b>	En cas de licenciement collectif de plus de cinq employés, l'employeur a l'obligation d'annoncer son intention auprès de l'office cantonal du travail. L'employeur consultera la commission du personnel ou la représentation du personnel. Il examinera toutes les mesures à prendre afin que les conséquences matérielles et humaines soient limitées au maximum pour les collaborateurs concernés.	
<b>17,5</b>	L'employé qui reçoit son congé peut demander à être entendu par son employeur. Il a le droit de se faire accompagner par un représentant de son syndicat ou de son association professionnelle. En cas d'annulation du licenciement, l'employé est informé par écrit.	
<b>17,6</b>	A la demande de l'employé licencié, le motif du licenciement lui est communiqué par écrit, en termes généraux, faute de quoi le licenciement est considéré comme injustifié. Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre à l'employé de répondre aux exigences du poste.	

CCT AVALTS - AVIEA

17,7	<p><b>Sanctions</b> L'employé qui enfreint ses devoirs de service intentionnellement ou par imprudence grave est passible des sanctions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- avertissement écrit accompagné d'un délai pour s'améliorer, validé d'une évaluation formelle,</li><li>- résiliation du contrat de travail</li><li>- licenciement avec effet immédiat pour justes motifs.</li></ul> <p>Toute mesure disciplinaire est notifiée, par écrit, après enquête et audition de l'intéressé ou de son mandataire. Le directeur de l'institution ou son remplaçant est compétent pour prononcer une sanction. Les sanctions ne peuvent pas être cumulées. L'employé qui subit une sanction peut recourir dans les 30 jours auprès de la Commission de conciliation paritaire professionnelle mentionnée à l'art. 44 de la présente convention. En cas de licenciement, l'employé peut faire opposition au congé par écrit auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.</p>	
<b>Art. 18 - Limite d'âge</b>		
	Les rapports de service cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé a droit à la rente AVS ou à l'âge fixé par les institutions de prévoyance.	
<b>Art. 19 - Durée du travail</b>		
19,1	La durée normale du travail hebdomadaire à plein temps est de 42 heures pour tout le personnel soumis à la CCT. L'horaire est annualisé en référence aux dispositions appliquées au personnel de l'Etat du Valais ou selon un règlement propre à l'institution.	
19,2	Un décompte d'heures est réalisé mensuellement et la direction établit un décompte annuel. Le solde éventuel des heures, positif ou négatif, doit être compensé dans un délai de 6 mois ou selon le règlement interne de l'institution. Si cela s'avère impossible, les heures restantes dépassant le taux d'activité fixé dans le contrat de travail sont traitées comme des heures supplémentaires en vertu de l'article 23. Si la compensation des heures négatives est également impossible, ces heures sont supportées par l'employeur.	

**CCT AVALTS - AVIEA**

19,3	<p>Pour certaines catégories de personnel, notamment les éducateurs/trices, le temps de travail hebdomadaire peut être augmenté jusqu'à 48 heures. Dans ce cas, pour une année de service, chaque heure hebdomadaire supplémentaire à 42 heures est compensée forfaitairement par une semaine supplémentaire, comme suit :</p> <p>43 h hebdomadaires = 1 semaine de compensation          44 h hebdomadaires = 2 semaines de compensation          45 h hebdomadaires = 3 semaines de compensation          46 h hebdomadaires = 4 semaines de compensation          47 h hebdomadaires = 5 semaines de compensation          48 h hebdomadaires = 6 semaines de compensation</p>	
<b>Art. 20 - Pauses et repas</b>		
20,1	Le temps du repas compte comme temps de travail lorsque l'employé doit assurer une présence continue.	
<b>Art. 21 - Congés hebdomadaires et week-ends</b>		
21,1	Quelle que soit la nature de l'emploi, l'employé a droit à deux jours de repos par semaine mais au minimum 36 heures consécutives. Ce repos doit coïncider avec au moins 14 week-ends par année.	
21,2	Des dispositions particulières s'appliquent lors de camps ou en cas de situations d'urgence.	
<b>Art. 22 - Repos</b>		
	La durée de repos journalier doit être d'au moins 11 heures consécutives. Elle peut être réduite à 7 heures, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines. Le repos journalier inclut les veilles passives.	
<b>Art. 23 - Heures supplémentaires</b>		
23,1	Lors d'urgences et de surcroît de travail, tout employé peut être astreint à des heures supplémentaires. En principe, celles-ci ne doivent pas être régulières. Si elles le deviennent, la situation doit être analysée et corrigée par une dotation suffisante en personnel ou une meilleure organisation.	
23,2	Sont réputées heures supplémentaires celles que l'employé effectue sur ordre ou avec approbation de sa hiérarchie en plus de la durée normale du travail.	
23,3	Les heures supplémentaires doivent, dans la mesure du possible, être compensées dans un délai de 6 mois, par des congés de durée équivalente. Pour la compensation des heures supplémentaires, celles-ci doivent être regroupées au moins en demi-journées.	

23,4	Lorsque la compensation des heures supplémentaires ne peut se faire, ces heures sont rétribuées sans supplément jusqu'à concurrence d'un taux d'activité de 100 % et avec un supplément de 25 % pour un taux d'activité supérieur à 100 % à partir de la 61ème heure supplémentaire accomplie dans l'année.	
<b>Art. 24 - Compensation pour travail du soir, de nuit, du week-end et des jours fériés</b>		
24,1	L'employé occupé à un service du soir, de nuit, du dimanche ou de jours fériés perçoit une indemnité.	
24,2	Les jeunes en dessous de 18 ans révolus ne peuvent être occupés au service ou au piquet de nuit.	
24,3	Est réputé travail du soir, le travail effectué entre 20h00 et 23h00 et travail de nuit celui effectué entre 23h00 et 06h00. Ce travail est majoré de fr. 6.--/brut par rapport aux heures de jour.	
24,4	En cas de veille passive, chaque heure de nuit entre 23h00 et 06h00 compte pour une demi-heure soit 3h30 la nuit. Si le collaborateur doit se relever la nuit plus d'un quart d'heure dans l'heure, cette dernière est comptée dans son entier. Ce travail est majoré de 10 % par rapport aux heures de jour.	
24,5	Le travail du week-end est compté du samedi matin à 08h00 au dimanche soir à 23h00. Les heures y sont calculées de la manière suivante : - pour des heures pleines normales du samedi à 08h00 au samedi à 17h00 - elles sont majorées de fr. 6.--/brut du samedi de 17h00 à 23h00 et du dimanche de 06h00 à 23h00; elles sont majorées de fr. 7.--/brut du samedi à 23h00 au dimanche à 06h00.	
<b>Art. 25 - Camps</b>		
25,1	Les journées de camps sont comptées 15h00 par périodes de 24h00.	
25,2	La première et la dernière journée sont comptées en heures effectives.	
25,3	La présence permanente des employés est obligatoire lors des heures de camps pour que tout soit compté.	
25,4	Consécutivement à un camp, l'employé est en droit d'avoir un congé de 24 heures au minimum après une période de 7 jours de travail.	
<b>Art. 26 - Service de piquet</b>		
26,1	Il y a un service de piquet, ou disponibilité sur appel, lorsque l'employé doit être prêt à intervenir mais qu'il n'est pas tenu d'intervenir dans un laps de temps de 30 minutes et qu'il ne doit pas rester dans l'institution. Dans ce cas, seules les durées effectives d'interventions et les temps de trajet ainsi occasionnés comptent comme temps de travail (art. 14 OLT 1).	
26,2	Dans ce cas, le service de piquet peut se faire à la suite du travail régulier, et les interventions peuvent interrompre le repos quotidien. Toutefois, si la durée du repos quotidien est réduite à moins de 4 heures consécutives, le repos suivant la dernière intervention doit être de onze heures (art. 19 OLT 1).	

**CCT AVALTS - AVIEA**

26,3	Le service de piquet peut, à titre exceptionnel, s'élever pour un employé à un maximum de 14 jours par intervalle de quatre semaines, pour autant que l'institution ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet et que le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile.	
26,4	L'employé astreint à un service de piquet hors établissement perçoit une compensation de fr. 4.--/brut par heure.	
<b>Art. 27 - Salaires</b>		
27,1	Les salaires sont fixés, en tenant compte des qualifications professionnelles et des fonctions, dans les échelles annexées. Ces échelles sont adaptées chaque année au mois de janvier ou selon entente possible avec les services de l'Etat du Valais.	
27,2	Le salaire est payé à l'employé à la fin de chaque mois. Un décompte lui est remis au minimum à chaque modification du salaire.	
27,3	Le salaire maximal d'une classe de l'échelle dans la même fonction est atteint en 20 ans d'activité dans la profession.	
<b>Art. 28 - Parts d'expérience</b>		
28,1	L'année d'ancienneté pour l'avancement prend effet au 1er janvier de l'année suivante pour tout le personnel diplômé et/ou entrant en fonction durant le premier semestre. Pour celui entrant en fonction durant le deuxième semestre, l'année d'ancienneté sera reportée d'une année.	
28,2	L'ancienneté se compte en parts d'expérience dès le premier jour de la fonction et ceci distinctement des changements de classe liés à la formation.	
28,3	La part d'expérience se monte à 40 % au maximum du salaire de base, elle se compte comme suit : - 3 % par année les 10 premières années - 1 % par année les 10 années suivantes. Les personnes en formation en emploi bénéficient également de ces conditions.	
28,4	Lorsqu'un employé assume une fonction supérieure à la suite d'une nomination ou d'une promotion, les parts d'expérience acquises précédemment dans une institution de même nature sont intégralement prises en compte.	

**CCT AVALTS - AVIEA**

28,5	<p>Lors de l'engagement, les parts d'expérience sont comptées ainsi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour une même activité, indépendamment du secteur, les parts d'expérience sont reprises dans leur entier.</li> <li>- pour une activité partiellement comparable, les parts d'expérience seront comptées à 1 %.</li> </ul> <p>Pour une activité sans rapport avec la fonction, 0,5 % seront attribués pour autant que l'activité soit d'une année complète. 0,5 % seront également attribués pour les années consacrées à l'éducation des enfants ou à des soins à des personnes dépendantes.</p>	
28,6	<p>En cas de contestation de la reconnaissance d'une expérience antérieure, l'employé peut requérir une décision de la commission paritaire.</p>	
<b>Art. 29 - 13ème salaire</b>		
	<p>L'employé a droit à un 13ème salaire qui est calculé sur le salaire de base annuel brut, les parts d'expérience, les éventuelles indemnités, mais pas sur les heures supplémentaires rétribuées.</p> <p>Les personnes qui entrent ou quittent leur activité dans le courant de l'année ont droit au 13ème salaire pro rata temporis.</p>	
<b>Art. 30 - Vacances</b>		
30,1	<p>Le personnel a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées par année. A partir du début de l'année civile dans laquelle il a 40 ans révolus, l'employé a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées par année.</p>	
30,2	<p>L'indemnité de vacances pour le personnel rétribué à l'heure et effectuant un temps de travail très partiel est de 10 % du salaire pour 25 jours et de 12 % pour 30 jours de vacances. Elle se calcule sur le salaire de base, les parts d'expérience ainsi que les indemnités perçues de manière régulière.</p>	
30,3	<p>Les vacances sont fixées par l'employeur, qui tient compte des vœux de l'employé pour autant que les exigences du service le permettent.</p>	
30,4	<p>Lorsque les vacances sont fractionnées, l'employé a le droit et le devoir de prendre au minimum deux semaines consécutives.</p>	
30,5	<p>Les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sans l'autorisation de l'employeur. Dans ce cas, elles doivent être compensées selon le règlement interne de l'institution.</p>	
30,6	<p>Les absences de l'employé entraînent des réductions de la durée des vacances conformément à l'article 329 b du CO.</p>	
30,7	<p>En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, les vacances sont reportées ou suspendues, à condition qu'un certificat médical correspondant soit produit. Lors de séjour à l'étranger, la direction peut soumettre le dossier à un médecin de confiance, afin de déterminer si l'incapacité de travail justifie une suspension du droit aux vacances.</p>	

CCT AVALTS - AVIEA

30,8	Des congés non payés peuvent être accordés aux employés. Une demande doit être adressée à la direction au minimum 2 mois à l'avance ou 3 mois à l'avance pour des congés de longue durée. Les congés non payés ne donnent pas droit à des vacances.	
30,90	En compensation de l'anomalie du rythme de travail, les éducateurs d'internat ont droit à 3 jours de congé supplémentaire. Deux jours complémentaires sont accordés également aux éducateurs dont l'horaire hebdomadaire est composé de 2 jours de travail avec un horaire journalier composé par 3 périodes de présence distincte.	
<b>Art. 31 - Jours fériés et chômés</b>		
	<p>En plus des vacances habituelles, l'employé a droit chaque année aux jours fériés et chômés reconnus pour le personnel de l'Etat du Valais.</p> <p>L'indemnité pour jours fériés et chômés pour le personnel rétribué à l'heure et effectuant un temps de travail très partiel est de 5,3 % du salaire de base, des parts d'expérience et des indemnités perçues d'une manière régulière .</p>	
<b>Art. 32 - Congés spéciaux</b>		
	Le personnel a droit à un congé spécial selon les dispositions pour le personnel de l'Etat du Valais.	
<b>Art. 33 - Formation professionnelle et perfectionnement</b>		
33,1	Dans la mesure de ses moyens, l'Institution favorise la formation et le perfectionnement des employés.	
33,2	<p>Chaque employé diplômé a droit à cinq jours ouvrables de perfectionnement par année civile. Ces jours ne sont pas cumulables d'une année à l'autre et sont pris sur le temps de travail. La période est choisie en accord avec la direction.</p> <p>Les modalités de remboursement des frais de formation figurent à l'annexe Z.</p>	

## Chapitre IV - Empêchement de travailler et assurances

### Art. 34 - Assurances accidents professionnels et non professionnels et assurance perte de gain maladie

<b>34,1</b>	L'employeur est tenu d'assurer ses employés contre les risques résultant d'accidents professionnels et non professionnels, selon art. 1a, al.1, LAA. L'employé engagé pour une durée inférieure à 8 heures hebdomadaires n'est pas couvert contre les accidents non professionnels et doit s'assurer à titre privé.
<b>34,2</b>	Les primes de l'assurance contre les risques d'accidents professionnels sont à la charge de l'employeur et les primes contre les risques d'accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.
<b>34,3</b>	Les primes de l'assurance contre les risques de perte de gain en cas de maladie sont à la charge de l'employeur et de l'employé à parts égales.

### Art. 35 - Certificat médical en cas de maladie, accident ou grossesse

Les dispositions prévues pour le personnel de l'Etat du Valais sont applicables.  
 En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, l'employé doit en informer sans retard le/la responsable du service concerné.  
 Dès le troisième jour d'absence, l'employé doit produire sans délai un certificat médical attestant l'incapacité de travail.  
 Lors d'incapacité de travail de longue durée, le certificat médical doit être renouvelé chaque mois.  
 En cas d'inobservation ou d'absence injustifiée, le salaire peut être réduit proportionnellement. Demeurent réservées les dispositions relatives au renvoi pour abandon d'emploi.  
 En ce qui concerne les maladies et accidents durant les vacances, les conditions de l'article 30.8 restent réservées.

### Art. 36 - Contrôle par l'employeur

L'employeur peut, en cas d'incapacité de travail, faire examiner l'employé par le médecin-conseil de l'assurance aux frais de l'employeur.  
 Les normes de l'Assureur LAA en matière de présence à domicile sont applicables.

### Art. 37 - Salaire en cas d'accident ou de maladie non professionnelle

En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie non professionnels, l'employeur garantit le versement du 100% du salaire net selon les dispositions suivantes :

- pendant les 180 premiers jours durant une période de 730 jours si la maladie survient lors de la première année de service
- pendant les 360 premiers jours durant une période de 730 jours lors de la deuxième année de service
- pendant les 730 premiers jours dès la troisième année de service

### Art. 38 - Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle

CCT AVALTS - AVIEA

38,1	En cas de maladie ou d'accident professionnels au sens de la LAA, la perte de gain en résultant est indemnisée selon les règles fixées par la LAA.	
38,2	Cependant, l'employé a droit à 100 % de son salaire pendant une période de 730 jours dès la première année de service.	
<b>Art. 39 - Applications particulières</b>		
	Lorsque l'employé met fin à son contrat de travail, son droit au salaire s'éteint à l'échéance du délai de congé. L'assurance perte de gain en cas de maladie peut être prolongée à titre individuel aux frais de l'employé.	
<b>Art. 40 - Congé maternité et adoption</b>		
40,1	Le congé maternité est de 16 semaines, dont 14 au moins doivent être prises après l'accouchement. Si l'employée subit une incapacité de travail pour des raisons de maladie ou d'accident durant les 2 semaines qui précèdent son accouchement, cette période n'est pas imputée sur le congé maternité.	
	Si le nouveau-né est hospitalisé pendant au moins 3 semaines, la mère peut demander que le congé maternité ne prenne effet que lorsque l'enfant arrive à la maison. Pendant l'hospitalisation du bébé, c'est à l'employeur de verser le salaire, comme il le fait en cas de maladie.	
40,2	Le cas de grossesse et d'accouchement est assimilé au cas de maladie et traité selon l'article 34 et 37 de la présente convention.	
40,3	L'accueil en vue d'adoption d'un ou plusieurs enfants donne droit pour l'un des futurs parents à un congé d'une durée des 3/4 d'un congé maternité. Le congé peut être pris librement en fonction des souhaits de l'employé.	
40,4	Si l'un des parents désire se consacrer à son enfant, l'institution peut, dans la mesure de ses possibilités, lui accorder un congé parental non payé d'une année au maximum. Il est assuré d'un emploi à son retour.	
40,5	Le droit au congé maternité naît lorsque l'employée accouche d'un enfant viable ou lorsque la grossesse a duré au moins 23 semaines.	
<b>Art. 41 - Allocations pour enfants</b>		
	Les allocations pour enfants sont servies séparément par la caisse d'allocations familiales, conformément à la législation cantonale et aux status de la caisse CIVAF.	
<b>Art. 42 - Prévoyance professionnelle</b>		
	Dès l'engagement, l'employé est tenu de s'affilier à la caisse de retraite avec laquelle collabore l'institution.	
<b>Art. 43 - Service militaire et protection civile</b>		

CCT AVALTS - AVIEA

	<p>En cas de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, dans la protection civile, dans la formation sanitaire de la Croix Rouge suisse et le service civil, le traitement est versé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- cours de répétition 100 % du salaire</li><li>- autres services obligatoires 80 % du salaire</li></ul> <p>Les allocations de la caisse de compensation sont acquises à l'institution jusqu'à concurrence du salaire versé et l'employé doit remettre immédiatement la carte de compensation à sa hiérarchie.</p>	
<b>Chapitre V - Dispositions finales</b>		
<b>Art. 44 - Règlement des conflits : commission de conciliation paritaire (CCP)</b>		
44,1	<p><b>Compétences</b> La commission de conciliation paritaire (CCP) peut être saisie pour régler en première instance, à l'amiable, toutes les questions liées à l'interprétation ou à l'application individuelle ou collective de la Convention collective de travail. Lorsqu'un litige survient au sein d'un centre, la CCP peut être requise par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas elle tente la conciliation.</p>	
44,2	<p><b>Composition et organisation</b> La commission de conciliation paritaire est composée de : - 3 membres et 3 suppléants désignés par l'AVIEA - 3 membres désignés par l'AVALTS et 3 suppléants Elle s'organise librement (présidence et secrétariat), les frais des délégués étant supportés par chaque partie.</p>	
44,3	<p><b>Fonctionnement</b> La CCP s'organise et siège selon le règlement figurant en annexe.</p>	
44,4	<p>Il est instauré une CCT par zone linguistique.</p>	
<b>Art. 45 - Contribution professionnelle</b>		
	<p>Une contribution professionnelle de 0,1% est perçue sur les traitements de base de tous les salariés soumis à la présente convention. Le règlement d'utilisation de la contribution prélevée auprès des employés est validé par les deux parties signataires.</p>	
<b>Art. 46 Dispositions légales</b>		
	<p>Les dispositions du Code des Obligations et de la Loi sur le travail s'appliquent lorsque la présente convention ne contient aucune mention spéciale.</p>	
<b>Art. 47 - Dispositions transitoires</b>		

CCT AVALTS - AVIEA

	Tout le personnel engagé avant l'entrée en vigueur de la présente convention conserve les droits acquis salariaux et de progression y compris en cas de changements entre institutions signataires. Conservation du salaire actuel pour le personnel ayant atteint le taux de salaire de 140%.	
<b>Art. 48 - Parties contractantes de la présente convention</b>		
<b>Art. 49 - Institutions signataires</b>		
	Sont soumis à la présente CCT : - à titre d'employeur, l'Association ou la Fondation exerçant une activité en Valais et qui y aura expressément souscrit; - à titre d'employé le personnel des institutions susmentionnées. Une institution signataire peut résilier la présente convention par lettre recommandée 6 mois à l'avance pour la fin de l'année. La convention qui n'est pas résiliée dans le délai prévu est renouvelée tacitement pour une année.	