

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

## **Edition complète 2011**

### **Chapitre 1 : Champ d'application**

#### **Article premier**

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

<sup>2</sup> 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 cantonal.

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

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

#### **Art. 2** Devoirs des employeurs

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

<sup>2</sup> 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).

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

#### **Art. 3** Devoirs des travailleurs

<sup>1</sup> 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).

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

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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).

#### **Art. 4** Liberté d'association

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

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

### **Chapitre 3 : Rapports de travail**

#### **Art. 5** Temps d'essai et résiliation

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

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

<sup>3</sup> 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).

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

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

#### **Art. 6** Contrats saisonniers

<sup>1</sup> Est un contrat saisonnier celui de durée déterminée conclu pour la saison d'hiver ou celle d'été. En principe, la saison d'hiver s'étend entre le quinze décembre et le quinze avril et celle d'été entre le 15 juin et le 15 septembre

<sup>2</sup> Les parties peuvent convenir par écrit d'autres dates, permettant de retarder l'entrée en vigueur du contrat ou d'anticiper la fin des rapports contractuels; elles peuvent, par exemple, introduire 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.

<sup>3</sup> Abrogé.

#### **Art. 7** Résiliation abusive

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> Est également abusif le congé donné par l'employeur :

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

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

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

#### **Art. 8** Résiliation abrupte

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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).

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

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

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

#### **Art. 9** Durée du travail

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

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

b) La durée du travail ne doit pas dépasser dix heures dans un même tour de service, ni neuf heures en moyenne dans un groupe de sept jours de travail consécutifs.

c) La durée moyenne de travail peut être portée à huit heures par jour au cours d'une période de vingt-huit jours, à condition qu'elle ne dépasse pas sept heures, calculée sur toute l'année (cf. art. 7, al. 6, ordonnance sur la durée du travail OLD).<sup>1</sup>

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

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

<sup>3</sup> En règle générale, le travail supplémentaire dépassant la durée normale de travail fixée doit être compensé dans un délai convenable par un congé de même durée. Comme ce n'est pas toujours possible, un décompte des heures supplémentaires sera établi au 30 avril et au 30 novembre. A partir du 1er mai ou du 1er décembre, l'employeur a six mois pour compenser les heures supplémentaires. Ce délai passé, les heures supplémentaires sont à payer avec 25 % de supplément.

#### **Art. 10** Bonification de temps

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

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

**Art. 11** Repos hebdomadaire

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

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

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

**Art. 12** Congés extraordinaires

<sup>1</sup> Des congés extraordinaires payés sont accordés selon les normes suivantes par *toutes* les entreprises.

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

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

<sup>3</sup> L'employée a droit à un congé de maternité payé de 16 semaines lesquelles sont payées dès le jour de l'accouchement. Il ne peut être imputé de semaines avant l'accouchement même en cas de maladie sauf si l'employée le souhaite.

**Art. 13** Vacances payées

<sup>1</sup> 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.

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

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

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

<sup>4</sup> Lorsque les rapports de travail **ont été dénoncés par l'employeur, ce dernier** ne peut pas exiger que le travailleur prenne son solde de vacances sans son consentement.

## Chapitre 5 : Salaires - Indemnités - Assurances

### Art. 14 Salaires

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

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

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

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

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

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

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

<sup>8</sup> L'adaptation des salaires entre en vigueur le 1er janvier de chaque année.

<sup>9</sup> Une prime de fidélité équivalente à un mois de salaire doit être versée aux travailleurs dès la vingtième année d'activité et après chaque période ultérieure de cinq ans.

#### **Art. 15** Indemnités de déplacement

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

- pour le déjeuner fr. 5.--
- pour le repas de midi fr. 12.--
- pour le repas du soir fr. 12.--
- pour le découcher, si la chambre n'est pas mise à disposition par l'entreprise fr. 25.—

<sup>2</sup> La couverture totale des frais supportés par le travailleur est garantie.

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

<sup>4</sup> Hormis les skis, les bâtons et les chaussures, il est alloué les indemnités suivantes pour frais d'équipement, pour autant que l'employeur ne le mette pas à disposition :

- 2 francs par jour de travail où l'équipement personnel est employé (pistards et service de sauvetage);
- 1 franc par jour de travail où l'équipement personnel est employé (agent de surveillance, d'entretien et de dépannage; agent de service et l'entretien des installations);

#### **Art. 16** Allocations familiales

Les allocations familiales sont versées conformément à la législation cantonale.

#### **Art. 17** Paiement du salaire pendant le service militaire

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

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

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

Lorsqu'un travailleur est engagé à la saison, on additionne les différentes périodes de travail qu'il a effectuées pour la même société ou au service du même employeur pour établir la durée d'activité donnant droit à un salaire, soit pendant une maladie, un accident, une obligation militaire, des vacances, etc.

On ne peut cependant procéder de cette façon que si l'intervalle entre les différentes périodes de travail ne dépasse pas deux ans.

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

**Art. 18** Assurance-maladie

<sup>1</sup> L'employeur assure le travailleur auprès d'une caisse-maladie pour une indemnité journalière égale au moins au 80 % du salaire dès le premier jour. A la fin des relations de travail, le libre passage dans l'assurance individuelle doit être garanti.

<sup>2</sup> L'employeur supporte la totalité de la prime afférente à l'indemnité journalière. Il est ainsi libéré de la responsabilité qui lui incombe en vertu de l'article 324a du CO. La prime de l'assurance guérison est à la charge du travailleur.

**Art. 19** Assurance-accidents

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

**Art. 20** Assurance-chômage

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

**Art. 21** Prévoyance professionnelle

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

**Art. 22** Décès du travailleur

Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès pour un mois encore et si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien (art. 338 CO).

**Chapitre 6 : Dispositions diverses****Art. 23** Commission consultative

<sup>1</sup> Une commission consultative professionnelle est instituée par les soins du Département de la Santé, des Affaires sociales et de l'Energie. Cette dernière est composée de cinq représentants des employeurs et de cinq représentants des travailleurs, plus le Président.

<sup>2</sup> 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, de l'Environnement et des Affaires sociales par le Service social de protection des travailleurs et des relations du travail.

**Art. 24** Litiges

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

**Art. 25** Dispositions diverses

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

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

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

L'avenant au CTT est modifié comme suit (modifications en caractère gras), les salaires étant indexés à l'indice du coût de la vie à fin octobre 2010.

Avenant au CTT : ECHELLE DES SALAIRES MINIMA A L'ANNEE (art. 14 al.1)

| Classe | Secteur technique  | Secteur exploitation  | Secteur administratif                       | Salaire début | au Salaire final | Années de service | Saisons |
|--------|--|---|---|---------------|------------------|-------------------|---------|
|        |  | Employé dès 15 ans révolus  |   | 34'200.--     |                  |                   |         |
|        |  | Employé dès 16 ans révolus  |   | 35'510.--     |                  |                   |         |
|        |  | Employé dès 17 ans révolus  |   | 37'100.--     |                  |                   |         |
|        |  | Employé dès 18 ans révolus  |   | 40'000.--     |                  |                   |         |
|        |  | Employé dès 19 ans révolus  |   | 42'900.--     |                  |                   |         |
| 1      |  | Débutant  |   | 46'400.--     | 50'300.--        | 2                 | 5       |
| 2      |  | Employé d'installation  |   | 50'300.--     | 54'980.--        | 2                 | 5       |
|        |  | Contrôleur  |   | 50'300.--     | 57'270.--        | 3                 | 7       |
| 3      | Patrouilleur A   | Caissier  | Secrétaire                                  | 51'820.--     | 59'920.--        | 4                 | 8       |
|        |  | Employé d'installation dès la troisième année   |   | 54'950.--     | 59'880.--        | 4                 | 8       |
| 4      | Chauffeur, machiniste, patrouilleur B<br>Employé technique sans CFC  | Caissier avec une langue étrangère  | Employé(e) de commerce avec CFC             | 53'110.--     | 62'130.--        | 4                 | 8       |
| 5      | Chauffeur, machiniste expérimentés, patrouilleur B avec expérience, patrouilleur C<br>Employé technique avec CFC | Caissier avec plusieurs langues étrangères<br>Responsable d'installations expérimenté | Employé(e) de commerce expérimenté avec CFC | 54'600.--     | 64'660.--        | 5                 | 10      |
| 6      | Rempl. Chef de sécurité C<br>Employé technique expérimenté   | Chef de secteur<br>Responsable caissier   | Responsable avec CFC                        | 56'060.--     | 67'570.--        | 5                 | 10      |
| 7      | Rempl. Chef technique<br>Chef de sécurité C  | Rempl. Chef d'exploitation  | Responsable expérimenté avec CFC            | 60'230.--     | 70'480.--        | 5                 | 10      |
| 8      | Chef technique   | Chef d'exploitation   | Chef administratif                          | 62'280.--     | 76'400.--        | 5                 | 10      |