

– La fonction définie dans le contrat de travail fait foi.

Qualification/Fonction	Salaire de base minimum pour 2018	
	fr./h	fr./mois
<b>1 Garde forestier diplômé:</b> chef de triage et responsable d'entreprise	37.85	6'908
<b>2 Garde forestier diplômé et contremaître diplômé:</b> sous responsabilité du chef de triage ou de l'entreprise	32.25	5'887
<b>3a forestier-bûcheron CFC spécialisé avec 5 ans et plus d'expérience et spécialisation (responsable de machines, responsable de câblage, grimpeur ou autres spécialisations avec brevet/certificat reconnu)</b>	30.20	5'515
<b>3b Forestier-bûcheron CFC:</b> dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'accomplissement de quatre années entières d'expérience professionnelle en forêt ou formateur d'apprenti	29.05	5'303
<b>4 Forestier-bûcheron CFC,</b> dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'accomplissement de deux années entières d'expérience professionnelle en forêt	27.55	5'027
<b>5 a) Forestier-bûcheron CFC,</b> depuis l'acquisition du CFC Forestier-bûcheron jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'accomplissement de deux années entières d'expérience professionnelle en forêt	26.40	4'814
<b>b) Praticien forestier AFP,</b> dès le 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'accomplissement de trois années entières d'expérience professionnelle en forêt		
<b>c) Ouvrier: non diplômé, avec plus de 5 ans d'expérience en forêt en Suisse au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours</b>		
<b>6 Praticien forestier AFP,</b> depuis l'acquisition de l'AFP Praticien forestier-bûcheron jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'accomplissement de trois années entières d'expérience professionnelle en forêt.	24.80	4'530
<b>7 Manœuvre: non diplômé, moins de 5 ans d'expérience en forêt en Suisse</b>	24.45	4'466

**Demande de remise en vigueur et modification des arrêtés du Conseil d'Etat du canton du Valais étendant le champ d'application de la convention collective de travail des travailleuses et travailleurs des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand et de son avenant sur les salaires**

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail – RS 221.215.311)

Les organisations signataires de la convention collective de travail des travailleuses et travailleurs des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand demandent que le Conseil d'Etat du canton du Valais remette en vigueur son extension (arrêtés des 19.01.2011, 13.08.2014 et 10.08.2016) et étende le champ d'application de plusieurs clauses de son avenant sur les salaires.

Les organisations en demandent l'application:

- à toute la partie francophone du canton Valais;
- à tous les employeurs, à tous les travailleurs et aux apprentis des entreprises exécutant des travaux de parc et jardin (création et entretien) et de paysagisme, ce à l'exception du personnel administratif
- que l'extension porte effet jusqu'au 30 avril 2023.

L'extension est requise seulement pour les clauses imprimées en caractère gras dans le texte publié ci-après.

Toute opposition à cette requête doit être motivée et adressée à l'autorité soussignée dans les quatorze jours à dater de cette publication, avec un exposé des motifs en cinq exemplaires.

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

## Convention collective de travail 2018-2023 des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand

### Modifications

#### Article 1 – Préambule

Dans le but de promouvoir et développer les professions afférentes aux entreprises de paysagistes, les parties contractantes de la présente convention col-

lective (ci-après CCT) en règlent les conditions de travail; elles s'engagent en outre, tant pour elles-mêmes que pour leurs membres, à respecter la paix du travail durant la validité de la convention.

#### Article 2 – Champ d'application

- Les dispositions de la présente CCT et de son ou ses avenants, règlent les conditions de travail et de salaires valables entre tous les employeurs et tous les travailleurs d'entreprises et secteurs d'entreprises qui exécutent ou font exécuter, à titre principal ou accessoire, des travaux de parcs et jardins (création et entretien) et de paysagisme du Canton du Valais, ainsi qu'à leurs sous-traitants, sauf si les travailleurs de ces entreprises sont déjà soumis à une autre CCT dont les conditions sont égales ou plus favorables.
- Les dispositions de la CCT s'appliquent aux employeurs et aux entreprises sises à l'extérieur dudit canton, aux employeurs ou entreprises étrangères et aux travailleurs détachés, aux entreprises de location de personnel et de travail temporaire, ainsi qu'aux particuliers qui font exécuter à titre principal ou accessoire des travaux tombant dans le champ d'application de l'alinéa 1 du présent article par des travailleurs soumis à la CCT.
- Les parties contractantes s'efforceront de réunir les conditions permettant l'extension de la présente convention collective de travail sur le plan cantonal.
- Les apprentis, au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle, sont soumis à la convention collective.
- Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 alinéa 1 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés, et des articles 1 et 2 de son ordonnance sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton du Valais, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton du Valais. La commission professionnelle paritaire est compétente pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.
- La CCT ne s'applique pas aux membres de la famille du chef d'entreprise en ligne directe: conjoints et parents en ligne ascendante ou descendante, ainsi qu'au personnel administratif.

#### Chapitre 1 – Temps de travail

##### Article 3, alinéas 3, 4 et 5 – Durée du travail

- La CPP établit chaque année le planning des heures à effectuer annuellement et mensuellement. L'employé reçoit chaque mois le détail de ses heures avec la balance annuelle provisoire (positive ou négative). A la fin de chaque année un décompte définitif est établi. Une entreprise peut établir un planning particulier. Celui-ci doit dans tous les cas respecter les heures annuellement prévues par le planning de JardinSuisse Valais. Le planning doit être soumis à la commission paritaire pour approbation, avant le 31 janvier de son entrée en vigueur. En cas d'engagement ou de départ d'un travailleur en cours d'année, la durée du temps de travail maximum est calculée au prorata temporis sur la base du planning annuel élaboré par la CPP. A la fin des rapports de travail, si l'horaire moyen n'est pas atteint, les heures manquantes non compensées sont à la charge de l'employeur, hormis les congés supplémentaires pris par le travailleur.
- Le travailleur doit tout son temps de travail à son employeur qui peut lui confier d'autres tâches dans le cadre de l'entreprise.
- Le temps nécessaire pour se rendre du domicile du travailleur au dépôt selon l'article 13 CCT et son retour n'est pas considéré comme temps de travail. Ne sont pas compris dans la durée du travail, le temps perdu en raison d'arrivée tardive au travail, le départ avant l'heure et les absences sans permission pendant le travail.
  - Si le temps de transport quotidien pour les travaux à l'extérieur de et vers le dépôt est de 30 minutes ou moins, il n'est pas rétribué. Si, en revanche, il dépasse 30 minutes, le temps supplémentaire est à indemniser au taux du salaire de base.
  - Les employeurs doivent tenir un registre du temps de travail pour chaque travailleur par l'établissement de rapports journaliers. Les rapports journaliers doivent contenir notamment les indications suivantes: le nom des chantiers et leur localisation, le nombre d'heures travaillées, le temps de déplacement. La balance des heures est reportée mensuellement sur la fiche de salaire.

##### Article 4 – Horaire particulier

- Les horaires particuliers d'entreprises seront déposés pour approbation auprès de la CPP au sens de l'article 3 alinéa 2 de la présente CCT.
- En janvier et février, le temps de travail ne doit pas être inférieur à 40 heures par semaine pour les travailleurs rémunérés à l'heure ou inférieur à 35 heures par semaine pour les travailleurs rémunérés au mois.
- En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur durant la période stipulée à l'alinéa 2, les éventuelles heures négatives sont à charge de l'employeur.

**Article 5 – Travail du samedi**

1. Chaque travailleur peut travailler 8 samedis matin par année, soit effectuer 8 semaines à 54 heures maximum, sans supplément.
2. Un même travailleur ne peut pas travailler plus de 2 samedis matin dans le même mois.
3. Dans tous les cas, une annonce pour le travail du samedi sera déposée à la CPP avant le vendredi midi précédent. La CPP tiendra un décompte exhaustif des annonces effectuées. Le formulaire d'annonce de l'entreprise mentionnera le nom des employés concernés et l'emplacement du chantier.
4. Les heures supplémentaires ainsi effectuées seront compensées avant la fin mars de l'année suivante par un temps égal au travail effectué. D'entente entre les parties, elles peuvent être rémunérées sur la base du salaire horaire, sans supplément.

**Article 6 – Pause**

1. Il est accordé 15 minutes de pause payées au milieu de la matinée sans quitter le lieu de travail.
2. Le travail est interrompu en principe pendant une heure pour le repas de midi. Cette interruption n'est pas considérée comme temps de travail.

**Chapitre 2 – Engagement et résiliation****Article 8 – Incapacité de travail**

1. La résiliation du contrat de travail par l'employeur après l'expiration du temps d'essai est exclue, sous réserve des alinéas 2. et 3. du présent article, aussi longtemps que le travailleur a droit à des indemnités journalières de l'assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-maladie.
2. Si le travailleur, à côté des indemnités journalières de l'assurance-maladie, reçoit une rente de l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat à partir de la date de naissance du droit à une rente d'invalidité en observant les délais de résiliation ordinaires.
3. Si le travailleur tombe malade pendant le délai de congé, ce délai est suspendu au sens de l'article 336c alinéa 2 C.O. durant 30 jours au maximum 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. Lorsque le terme auquel les rapports de travail doivent cesser ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'à la fin du prochain mois (article 336c alinéa 3 C.O.).
4. Si le travailleur est victime d'un accident après avoir reçu son congé, le délai de résiliation est interrompu aussi longtemps que l'assurance-accidents obligatoire au sens de la LAA verse des indemnités journalières.

**Chapitre 3 – Salaires et indemnités****Article 9 – Salaires**

Les salaires font l'objet d'un avenant faisant partie intégrante de la convention collective de travail. Les salaires fixés seront négociés chaque année entre les parties à la CCT, la première fois pour janvier 2019.

**Article 11 – Suppléments**

1. Lorsqu'une entreprise souhaite ou doit travailler hors du temps de travail tel que décrit aux articles 3, 4 et 5 de la CCT, elle doit soumettre une demande motivée à la CPP pour approbation. En cas d'acceptation, les suppléments ci-après sont dus:
  - a) pour le travail du samedi (en plus du quota autorisé à l'article 5) et pour tous les travaux exécutés en plus de la moyenne hebdomadaire: 25% dès la première heure supplémentaire.
  - b) pour les travaux des jours fériés: 100% (hormis si le chantier se situe dans un autre canton où les jours ne sont pas fériés. Dans ce cas, les jours fériés travaillés sont compensés d'entente avec le travailleur de manière équivalente par des jours de congés dans le mois précédant ou suivant les jours fériés travaillés, faute de quoi le supplément de 100% est dû).
  - c) travail de nuit et du dimanche
 

travail de nuit (entre 20h.00 et 5h.00 du matin):	50% de supplément
travail du dimanche (du samedi à 17 h au lundi à 5 h):	100 % de supplément
2. Le nombre d'heures supplémentaires doit figurer sur les décomptes de salaire.
3. Les heures supplémentaires seront soit rémunérées sur la base du salaire horaire, soit compensées en temps, d'entente entre les parties.

**Article 13 – Définition du lieu de travail**

Le lieu de travail habituel correspond au dépôt. Il est applicable pour l'ensemble du personnel.

**Article 14 – Repas et déplacements**

1. Une indemnité journalière de repas de Fr. 17.50 dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et

de Fr. 18.00 dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 est versée à chaque travailleur lorsque celui-ci ne peut pas rentrer chez lui à midi et y rester pendant 30 minutes. En lieu et place, l'employeur peut aussi fournir un repas chaud à son travailleur. Si le travailleur renonce au repas chaud proposé sans juste motif, aucune indemnité ne lui est due.

2. Lorsque le travailleur est obligé de loger au lieu de travail, l'employeur lui rembourse tous les frais imposés par l'exécution du travail et les dépenses nécessaires pour son entretien (article 327a C.O.).
3. Les indemnités kilométriques pour le travailleur qui utilise son propre véhicule à la demande de l'employeur, sont fixées au minimum à Fr. 0.70 le km pour les automobiles et Fr. 0.35 pour les motos et les vélomoteurs.

**Article 16 – Absences justifiées**

1. Les travailleurs ont droit au paiement des jours d'absences justifiées, selon la liste ci-après:

- |                                                                                                                                  |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| a) mariage du travailleur:                                                                                                       | 3 jours |
| b) naissance d'un enfant:                                                                                                        | 2 jours |
| dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2018, 3 jours dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 et 4 jours dès le 1 <sup>er</sup> janvier 2020. |         |
| c) décès d'un enfant, du conjoint, du père ou de la mère:                                                                        | 3 jours |
| d) décès de proches parents (beaux-parents, frères, sœurs, grands-parents):                                                      | 2 jours |
| e) déménagement (1 x tous les deux ans):                                                                                         | 1 jour  |
| f) perfectionnement professionnel par année:                                                                                     | 1 jour  |
| g) recrutement, libération militaire, inspection:                                                                                | 1 jour  |
2. La perte de salaire résultant d'absences justifiées est compensée à 100% par la caisse de compensation professionnelle, ou à défaut par l'employeur.

**Chapitre 4 – Prestations sociales****Article 18, alinéa 4 – Jours fériés**

4. Pour les travaux effectués hors canton durant un jour férié selon l'alinéa 1 du présent article, une majoration de 100% est due hormis s'ils sont compensés d'entente avec le travailleur de manière équivalente par des jours de congés dans le mois précédant ou suivant les jours fériés travaillés, faute de quoi le supplément est dû.

**Chapitre 5 – Assurances****Article 23 – Prévoyance professionnelle**

2. La cotisation est répartie entre le travailleur et l'employeur qui en paient la moitié chacun. Elle est fixée à 10.5% du salaire AVS de tous les travailleurs.
4. Si la cotisation d'une fondation particulière est supérieure à 10,5%, il ne peut pas être retenu plus de 5,25% sur le salaire du travailleur, sauf si les prestations assurées sont supérieures à celles du plan annexé.

**Chapitre 6 – Dispositions d'application****Article 31 – Contribution professionnelle**

5. Elle est remboursée aux travailleurs et travailleuses membres des organisations syndicales signataires de la CCT par l'intermédiaire des syndicats concernés. A charge pour ces derniers de fixer le montant du remboursement en tenant compte des cotisations syndicales mensuelles. Le montant maximum des remboursements est toutefois fixé à 80% des contributions retenues.

**Article 32 – Amendes conventionnelles**

1. Les employeurs et les travailleurs qui enfreignent la présente convention sont passibles d'une amende de Fr. 3'000.– au plus pour le travailleur et pouvant s'élever, pour l'employeur, jusqu'au montant des prestations dues.
2. Les amendes et les frais de procédure sont payés dans les trente jours dès leur notification. Le produit de ces amendes est destiné à couvrir les frais d'exécution de la présente convention. Un éventuel excédent des recettes est utilisé pour le perfectionnement professionnel.
3. Ces montants sont doublés en cas de récidive ou de violation grave de la présente CCT. La CPP peut édicter un règlement ou un barème des peines conventionnelles et des frais administratifs.

**Article 36 – Entrée en vigueur et renouvellement**

1. La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2018. Elle est valable jusqu'au 30 avril 2023. A son échéance, elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année si elle n'est pas dénoncée par l'une des parties au moins six mois avant son échéance, par lettre recommandée.
2. Seuls les points dénoncés seront soumis à une nouvelle négociation qui aura lieu au plus tard un mois après la dénonciation. Jusqu'à l'aboutissement des discussions, l'ancien texte lie les parties.

**Les parties contractantes****Pour Jardin Suisse Valais Association valaisanne des paysagistes**

Stéphane Lattion Président	Lucien Christe Secrétaire
-------------------------------	------------------------------

**Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)**

La présidente Carole Furrer	Le secrétaire de branche François Thurre
--------------------------------	---------------------------------------------

**Les secrétaires régionaux**

Bernard Tissières	Rocco Zoppi	Jean-Michel Mounir
-------------------	-------------	--------------------

**Pour le Syndicat UNIA**

Aldo Ferrari Vice-Président	Nico Lutz Membre du Comité Directeur
--------------------------------	-----------------------------------------

Jeanny Morard Secrétaire régional	Manuel Leite Secrétaire syndical
--------------------------------------	-------------------------------------

Janvier 2018

**Avenant sur les salaires à la CCT des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand**

En application de l'article 9 de la CCT des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du canton du Valais, les parties contractantes sont convenues des dispositions suivantes:

**I. Salaires****Art. 1 Salaires réels**

Les salaires effectifs (salaires réels) de tous les travailleurs payés à l'heure ou au mois sont augmentés, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018, de 0,5%.

**Article 2 Salaires horaires minima**

<b>Classe A Contremaître</b>	<b>Fr. 28.65</b>
------------------------------	------------------

<b>Classe B Chef d'équipe</b>	<b>Fr. 26.45</b>
-------------------------------	------------------

<b>Chef d'équipe dès la 5<sup>ème</sup> année</b>	<b>Fr. 27.45</b>
---------------------------------------------------	------------------

<b>Classe C Paysagiste-maçon et paysagiste-machiniste avec CFC</b>	<b>Fr. 25.35</b>
--------------------------------------------------------------------	------------------

<b>Classe D Paysagiste</b>	
----------------------------	--

<b>1<sup>ère</sup> année après l'apprentissage</b>	<b>Fr. 22.65</b>
----------------------------------------------------	------------------

<b>dès la 2<sup>ème</sup> année après l'apprentissage</b>	<b>Fr. 23.65</b>
-----------------------------------------------------------	------------------

<b>dès la 3<sup>ème</sup> année après l'apprentissage</b>	<b>Fr. 24.65</b>
-----------------------------------------------------------	------------------

<b>dès la 4<sup>ème</sup> année après l'apprentissage</b>	<b>Fr. 25.65</b>
-----------------------------------------------------------	------------------

<b>Classe E Paysagiste-maçon et paysagiste-machiniste sans CFC</b>	<b>Fr. 22.50</b>
--------------------------------------------------------------------	------------------

<b>Classe F Aide paysagiste et jardinier</b>	
----------------------------------------------	--

<b>1<sup>ère</sup> année de pratique</b>	<b>Fr. 20.50</b>
------------------------------------------	------------------

<b>dès la 2<sup>ème</sup> année de pratique</b>	<b>Fr. 21.00</b>
-------------------------------------------------	------------------

<b>dès la 3<sup>ème</sup> année de pratique</b>	<b>Fr. 22.00</b>
-------------------------------------------------	------------------

<b>dès la 4<sup>ème</sup> année de pratique</b>	<b>Fr. 23.00</b>
-------------------------------------------------	------------------

**Apprentis**

<b>1<sup>ère</sup> année</b>	<b>Fr. 3.80</b>
------------------------------	-----------------

<b>2<sup>ème</sup> année</b>	<b>Fr. 5.00</b>
------------------------------	-----------------

<b>3<sup>ème</sup> année</b>	<b>Fr. 6.70</b>
------------------------------	-----------------

**Article 3**

Les conditions de salaires supérieures aux minima fixés dans le présent avenant demeurent acquises dès son entrée en vigueur.

**II. Dispositions finales****Art. 4**

La présente convention fait partie intégrante de la convention collective de travail des travailleuses et travailleurs au service des entreprises de parc, jardin et paysagisme du Valais romand.

**Art. 5**

1. La Convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et est valable jusqu'au 30 avril 2023.

2. Si elle n'est pas résiliée dans le délai prévu (art. 6 al. 1), elle est reconduite tacitement d'année en année.

3. En cas de résiliation par l'une ou l'autre des associations contractantes, elle reste en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention sur les salaires soit convenue entre les parties.

**Art. 6**

1. Chacune des parties peut résilier la présente convention, par lettre recom-

mandée, au moins six mois avant son échéance.

2. La partie résiliant la présente convention est tenue de présenter dans le mois suivant la résiliation, des propositions de modifications.

Sion, janvier 2018

**Les parties contractantes****Pour Jardin Suisse Valais Association valaisanne des paysagistes**

Stéphane Lattion Président	Lucien Christe Secrétaire
-------------------------------	------------------------------

**Pour les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais (SCIV-SYNA)**

La présidente Carole Furrer	Le secrétaire de branche François Thurre
--------------------------------	---------------------------------------------

**Les secrétaires régionaux**

Bernard Tissières	Rocco Zoppi	Jean-Michel Mounir
-------------------	-------------	--------------------

**Pour le Syndicat UNIA**

Aldo Ferrari Vice-Président	Nico Lutz Membre du Comité Directeur
--------------------------------	-----------------------------------------

Jeanny Morard Secrétaire régional	Manuel Leite Secrétaire syndical
--------------------------------------	-------------------------------------

**Demande de modification des arrêtés du Conseil d'Etat du canton du Valais étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais et de ses avenants**

(Loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail - RS 221.215.311)

Les organisations signataires de la convention collective de travail de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais et de son avenant demandent que le Conseil d'Etat du canton du Valais modifie l'extension du champ d'application de plusieurs clauses de ces accords (arrêtés du Conseil d'Etat du 6 mai 2009, du 4 avril 2012, du 31 juillet 2013, du 10 août 2016, et du 24 mai 2017).

Les organisations en demandent l'application:

- à tout le territoire du canton du Valais;
- à tous les employeurs, toutes les entreprises, respectivement parties d'entreprises qui exécutent des travaux de ferblanterie, couverture, installation sanitaire, chauffage, ventilation et climatisation, d'une part, et les travailleurs qualifiés, spécialisés et non-qualifiés occupés à titre stable ou occasionnel par ces entreprises, quel que soit le mode de rémunération, d'autre part, à l'exclusion des membres de la famille du propriétaire de l'entreprise, des cadres dirigeants, du personnel administratif et technique ainsi que des apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle;
- que les textes étendus portent effet jusqu'au 31 mai 2020.

L'extension des modifications n'est requise que pour les clauses imprimées en caractère gras dans le texte publié ci-après.

Il peut être fait opposition à la requête dans les quinze jours, à dater de la présente publication, avec un exposé des motifs en cinq exemplaires auprès de l'autorité soussignée.

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

**Convention collective de travail 2017-2020 de la technique et de l'enveloppe du bâtiment du canton du Valais****Modifications****Art. 8 Interdiction du travail au noir**

- Pendant la durée du contrat, le travailleur, afin de respecter son devoir de fidélité, ne doit pas accomplir du travail professionnel, rémunéré ou non, faisant concurrence, ou non, à son employeur.**
- Le travail effectué pour des parents en ligne directe, ainsi que pour des frères, sœurs est autorisé.**
- Le travail effectué par des travailleurs pour des tiers est interdit, même avec l'accord de l'employeur.**
- Le travailleur qui enfreint l'alinéa 1 de manière grave ou répétée donne à l'employeur qui l'avait mis en garde par écrit un juste motif de renvoi immédiat.
- Le travailleur contrevenant à l'interdiction du travail au noir peut être**