REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

U S A G E S

CARROSSERIE

(UCAR 2026)

Ce document reflète les conditions de travail et prestations sociales en usage dans le secteur; il annule et remplace le document précédent.

L'employeur doit remettre une copie du document à tous les employés concernés.

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève ; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante : www.ge.ch/c/usages-actuels.

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation : https://silgeneve.ch/legis/

Les arrêtés d'extension ainsi que les dispositions étendues cités dans le document peuvent être consultés sur le site Internet du Secrétariat d'Etat à l'économie https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,

vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT ; RS/GE J 1 05),

vu la convention collective de travail nationale de l'industrie Suisse de la Carrosserie étendue par arrêtés du Conseil fédéral des 6 mars, 12 août 2024, 15 octobre 2024, 6 mars 2025 et 11 août 2026,

vu l'arrêté du Conseil d'Etat du 1er octobre 2025 relatif au salaire minimum cantonal pour l'année 2026,

établit ce qui suit :

TITRE 1 – Objet et champ d'application

Article I – Objet

1 Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (ci-après : usages).

2 Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 LIRT.

3 Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective nationale mentionnée en préambule.

Article II – Champ d'application

1 Les usages s'appliquent à toutes les entreprises et parties d'entreprises (employeurs), suisses ou étrangers, de l'industrie de la carrosserie.

Sont considérés comme branches de la carrosserie :

a) la carrosserie et construction de véhicules ;
b) la sellerie de carrosserie ;
c) la ferblanterie de carrosserie ;
d) la peinture au pistolet, laquage ;
e) les travaux spéciaux de carrosserie (p. ex. repoussage).

2 Les dispositions générales des usages (Titre 2) sont applicables à toutes les catégories de travailleurs[1] exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

3 Les dispositions spécifiques au secteur (Titre 3) ne s'appliquent pas aux :

- propriétaires d'entreprise ainsi qu'aux membres de leur famille selon l'art. 4, al. 1 de la loi sur le travail (LTr ; RS *822.11) ;*
- travailleurs effectuant essentiellement des travaux administratifs ;
- travailleurs exerçant une activité dirigeante supérieure (cadre) et qui ont la compétence de décision sur des affaires importantes au sein de l'entreprise dans son ensemble.

4 Les conditions de travail des apprentis sont réglées aux articles suivants (Titre 3) :

- Article 23 (Durée du travail)
- Article 27 (Vacances, durée des vacances)
- Article 29 (Jours fériés)
- Article 32 (Absences)
- Article 38 (Indemnités de fin d'année)
- Annexe (Salaires)

[1] Le genre masculin a été adopté afin de faciliter la lecture et désigne tant les femmes que les hommes.

TITRE 2 – Dispositions générales

Article III – Rappel du droit impératif

[1] Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220).

Loi sur le travail

[2] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail (LTr ; RS 822.11).

[2bis] Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

[2ter] L'employeur doit prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise, pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs, notamment pour prévenir les actes de harcèlement moral, professionnel ou sexuel.

Loi sur l'assurance-accidents

[3] L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA ; RS 832.20) et l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA ; RS 832.30).

[3bis] Il veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés des risques auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures à prendre pour les prévenir. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail ; elles doivent être répétées si nécessaire.

[3ter] L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Egalité entre femmes et hommes

[4] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

Lutte contre le travail au noir

[5] L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41).

Droit des étrangers

[6] L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers (LEI ; RS 142.20), en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers et l'intégration ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés (LDét ; RS 823.20).

Article IIIbis – Salaire minimum

[1] Les usages ne peuvent en aucun cas prévoir un salaire minimum inférieur à celui fixé à l'article 39K LIRT, lequel doit être respecté.

[2] Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1er novembre 2020, le salaire minimum était de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à l'indice en vigueur le 1er janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation[2].

[3] Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

[4] Les exceptions à l'application du salaire minimum sont prévues à l'article 39J LIRT et 56E du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT ; RS/GE J 1 05.01).

[2] Le salaire minimum est de 24.59 francs par heure dès le 1er janvier 2026.

[5] Tout employeur doit pouvoir fournir en tout temps à l'office un état détaillé des salaires versés à chaque travailleur et du nombre correspondant d'heures de travail effectuées.

Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail

[1] Les usages tiennent lieu de complément au contrat individuel de travail. L'employeur est tenu de remettre spontanément, à tout travailleur concerné, une copie du document usages ainsi que des modifications ultérieures.

[2] Les dispositions du contrat individuel de travail continuent d'être applicables dans tous les cas et sur tous les points où elles sont plus favorables au travailleur que les conditions minimales prévues par les usages.

[3] Conformément à l'article 330b al. 1 et 2 CO, l'employeur doit informer le travailleur par écrit, au plus tard un mois après le début du rapport de travail, sur les éléments suivants : le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction occupée par le travailleur au sein de l'entreprise, la durée hebdomadaire du travail, le salaire ainsi que les éventuels suppléments salariaux.

[3bis] L'employeur est également tenu de communiquer par écrit au travailleur toute modification des éléments mentionnés ci-dessus, au plus tard un mois après leur entrée en vigueur.

Article V – Contrôles

[1] L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation, conformément à l'article 40A al. 1 et 2 RIRT.

[2] L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 40A al. 4 et 5 RIRT.

[3] Lorsque, par la faute de l'employeur, des contrôles complémentaires sont nécessaires l'office peut percevoir des frais de contrôles conformément à l'article 66B RIRT.

Article VI – Sanctions

En cas d'infraction aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT[3]. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

Article VII – Voie de recours

[1] Les décisions de l'office ou du département peuvent faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de justice dans les 30 jours dès leur notification.

[2] La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS/GE E 5 10).

Article VIII – Résiliation

[1] L'office peut résilier l'engagement à respecter les usages d'une entreprise, notamment lorsque celle-ci n'est plus tenue de les respecter.

[2] Sur requête motivée, l'entreprise peut requérir la résiliation de son engagement à respecter les usages. Dans ce cas, elle devra notamment établir que :

a. elle n'est pas tenue de respecter les usages en vertu d'une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle spéciale (article 25 LIRT) ; et

b. elle s'est conformée aux usages durant toute la période de son engagement ; et

c. la dernière attestation délivrée par l'office date d'une année au moins.

---

[3] **Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

[1] Lorsqu'une entreprise visée par l'article 25 de la loi ne respecte pas les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage ou le salaire minimum prévu à l'article 39K, l'office peut prononcer :

a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;

b) une amende administrative de 60 000 francs au plus ;

c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

[2] Les mesures et sanctions visées à l'alinéa 1 sont infligées en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'infraction ainsi que des circonstances dans lesquelles elle a été commise. Elles peuvent être cumulées.

[3] L'office établit et met à jour une liste des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire. Cette liste est accessible au public.

Article IX – Compétence de la commission paritaire

[1] En présence d'une convention collective étendue en vigueur et outre les compétences de l'office en matière de contrôles (article V) et de sanctions (article VI), la commission paritaire est également compétente pour effectuer auprès des entreprises ses propres contrôles et infliger, cas échéant, les sanctions prévues par ladite convention.

[2] Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur [4]

Articles 7-12 […]

Articles 13-17 […]

Article 18 – Contribution aux frais d'exécution et de formation continue[5] (titre et al. 1 modifiés)

1. Les employeurs et les travailleurs s'acquittent des contributions suivantes :
   a) Contributions des travailleurs
   Tous les travailleurs s'acquittent d'une
   – contribution aux frais d'exécution de 15 francs par mois, et d'une
   – contribution aux frais de formation de 15 francs par mois.
   Total : 30 francs par mois.
   La déduction est opérée mensuellement, directement sur le salaire du travailleur, et doit figurer clairement sur le décompte salarial.
   En dessous de 40 % de taux d'emploi, aucune cotisation professionnelle n'est due.
   b) Contributions des employeurs
   Tous les employeurs s'acquittent d'une
   – contribution aux frais d'exécution de 15 francs par mois et par travailleur, et d'une
   – contribution aux frais de formation de 6 francs par mois et par travailleur.
   Total : 21 francs par mois par travailleur.
   Ces contributions et celles déduites du salaire des travailleurs doivent être versées périodiquemer sur le compte de la commission paritaire nationale.
2. *[…]*
3. Les employeurs confirment par écrit aux travailleurs le montant détaillé et le total des contributions déduites en vertu de l'alinéa 1 let a et b ci-dessus.

4.-9. […]

Article 19 – Obligations de l'employeur

Coopération avec le travailleur

1. *[…]*
2. L'employeur donne au travailleur des instructions précises.

Protection de la santé et prévention des accidents

3. L'employeur prend toutes les mesures indispensables à la protection de la vie et de la santé du travailleur (par exemple selon la directive CFST). La protection de la santé et la prévention des accidents font l'objet d'efforts déployés d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Remise du matériel, des documents et des outils

4. En temps utile, l'employeur remet au travailleur
   a) le matériel nécessaire ;
   b) les documents de travail indispensables ;
   c) les outils appropriés qui doivent être en bon état.
   L'employeur veillera à ce que cet outillage puisse être rangé sous clé. Un inventaire y relatif est dressé et signé par chacune des deux parties.

Article 20 – Obligations du travailleur

Diligence et fidélité

1. Le travailleur exécute avec soin les tâches qui lui ont été confiées. En toute bonne foi, il défend les intérêts légitimes de l'employeur.

Soin porté au matériel et aux outils

2. Le travailleur fait usage des machines, des outils et des véhicules selon les instructions spécifiques. De même en garantit-il un entretien correct. Par ailleurs, il se sert raisonnablement et de façon économe du matériel mis à disposition.

---

[4] Rappel : les dispositions spécifiques au secteur sont tirées des dispositions étendues de la convention collective de travail mentionnée en préambule.

[5] Cette disposition est applicable si l'arrêté d'extension du secteur est en vigueur.

3. Si le travailleur doit faire usage de machines, d'outils et de véhicules sans avoir bénéficié au préalable des instructions y relatives, il s'enquiert lui-même des informations nécessaires. A cet égard, le travailleur a droit à une instruction spécifique donnée par l'employeur ou son remplaçant.
4. Le travailleur informe l'employeur de façon immédiate d'éventuels dommages ainsi que d'événements particuliers.
5. *[…]*

Obligation de restituer

6. A la cessation d'un travail ou en cas de résiliation des rapports de service, le travailleur doit immédiatement restituer à l'employeur les documents de travail (outils, modes d'emploi, plans, etc.).

Heures supplémentaires

7. *[…]* le travailleur peut être astreint au service de piquet pour maintenir le service de réparation.

Observance des instructions

8. Le travailleur suit en toute bonne foi les instructions de l'employeur quant à l'exécution des tâches confiées.

   Notamment, le travailleur

   a) établit et remet de façon correcte et ponctuelle les rapports de travail exigés ;
   b) affiche un comportement correct envers toutes les personnes qu'il contacte dans l'exercice de sa profession. Il évite toute attitude portant préjudice à l'employeur ou donnant lieu à des réclamations ;
   c) La consommation d'alcool est interdite aux travailleurs pendant le temps de travail et les pauses. Il s'abstient de fumer dans les locaux équipés d'une signalétique y relative ;
   d) informe immédiatement l'employeur ou son suppléant en cas d'empêchement de travailler ;
   e) accorde une attention particulière à la formation des apprentis qui lui ont été confiés.

Article 21 – Travail clandestin

1. Le travail clandestin est interdit.
2. Est considéré comme travail clandestin toute activité professionnelle effectuée pour un tiers […] avec ou sans rétribution salariale, de même que toute activité effectuée pendant les vacances ou pendant le temps libre dans une autre entreprise.
3. Les travailleurs effectuant des activités professionnelles clandestines et enfreignant ainsi l'obligation de fidélité envers l'employeur ou le concurrençant (cf. art. 321*a* al. 3 CO) sont passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 5000 francs prononcée par la commission paritaire nationale (CPN).
4. Les employeurs ordonnant ou soutenant sciemment des activités professionnelles clandestines sont mis en garde par la commission paritaire nationale (CPN). Ils sont également passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 10'000 francs.

Article 22 – Perfectionnement personnel

1. Les travailleurs ainsi que les membres des représentations du personnel et des conseils de fondation des institutions de prévoyance professionnelle élus par le personnel ont droit à trois jours ouvrables rétribués par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit peut être reporté sur les trois années suivantes. Les travailleurs sont tenus d'utiliser leurs droits au perfectionnement professionnel. La fréquentation d'un cours doit faire l'objet d'une concertation effectuée en temps utile avec l'employeur. De même, la fréquentation d'un cours doit être prouvée par une attestation.

Article 23 – Durée du travail

1. La durée du travail est de 2132 heures par an, respectivement de 177.7 heures par mois et 41 heures par semaine. Au titre de l'adaptation de la compensation des vacances correspondante, la durée annuelle de travail peut être augmentée conformément aux présents usages à 2184 heures par an, soit 182 heures par mois ou 42 heures par semaine (voir les art. 27.1 et 34.2).
2. Le calcul de la perte de gain et des déductions salariales (jours de carence en cas d'accidents et de maladie, vacances, jours fériés, absences, etc.) est effectué sur la base de la durée du travail moyenne susmentionnée.

3. D'entente avec le travailleur et en prenant en considération les nécessités inhérentes à l'entreprise, l'employeur fixe la durée hebdomadaire et journalière du travail dans les limites des dispositions de la loi sur le travail. La détermination de la durée du travail peut être effectuée de façon différenciée selon les groupes en place et les objets à traiter. La compensation de la fluctuation des horaires est réglée par analogie.
4. *[ ]* Les pauses réglementaires ne sont pas considérées comme temps de travail.
5. *[…]*
6. La veille de jours fériés légaux, le travail cesse à 17 heures au plus tard.

Article 24 – Retard, interruption, abandon de la place de travail avant l'heure

1. Le travailleur doit rattraper la durée du travail manquante pour autant qu'il ait
   – commencé son travail en retard par une faute inhérente à sa personne ;
   – interrompu son travail sans motivation ou quitté la place de travail avant l'heure.
2. En cas de non-rattrapage de la durée du travail manquante, l'employeur peut effectuer une déduction correspondante sur le salaire du travailleur concerné.

Article 25 – Travail anticipé

1. Pour bénéficier de jours de congés supplémentaires (ponts), les employeurs et les travailleurs peuvent convenir d'effectuer du travail anticipé. Les jours à rattraper prévisibles pour l'année civile doivent être fixés par écrit.
2. Chaque travailleur nouvellement engagé doit être informé d'une telle réglementation. Il est tenu d'accepter l'horaire modifié conclu et d'effectuer les heures de travail anticipées au prorata. Il peut aussi effectuer la compensation demandée par une déduction salariale ou par une réduction de son droit de vacances. Si les rapports de service n'ont pas duré toute l'année, au moment du départ du travailleur, un décompte correspondant doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèce (sans supplément).
3. Si le travailleur ne peut pas compenser la durée du travail anticipé pour cause de maladie, d'accident ou de service militaire obligatoire, il peut, d'entente avec l'employeur, faire valoir ce droit après coup.

Article 26 – Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés – indemnités

1. Les heures supplémentaires ne sont rétribuées que dans la mesure où elles ont été ordonnées par l'employeur ou son suppléant. De même elles sont rétribuées si elles ont fait l'objet d'un visa après coup.

   a) Heures supplémentaires

2. Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui, conformément à l'art. 23 al. 1 des présents usages, excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 50 heures par semaine ou 45 heures pour le personnel administratif. Les heures supplémentaires effectuées doivent être compensées par du temps libre d'égale durée au plus tard dans les six mois de l'année suivante. Un éventuel versement en espèce est effectué selon la pratique appliquée par l'entreprise.

   b) […]

3. *[…]*

   c) Travail de nuit

4. Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 23h00 et 06h00. Dans le cadre de la LTr, des dérogations peuvent se faire.

   Le travail de nuit temporaire (moins de 25 nuits par année civile) est payé avec un supplément de 50 %.

   En cas de travail de nuit régulier ou périodique (25 nuits et plus par année civile), les travailleurs ont droit à un supplément en temps de 10 % sur le travail de nuit effectif.

   d) Travail du dimanche et des jours fériés

5. *[…]*
6. Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié doivent être compensées par un supplément de temps de 50 % dans la semaine qui suit. De plus, les dispositions de la LTr sont applicables, en particulier la majoration de salaire de 50 %.

Article 27 – Vacances, durée des vacances

1. La durée des vacances par année civile est de (en jours ouvrables) :	Pour 41 h/sem.	Pour 42 h/sem.
– jusqu'à 20 ans révolus ;	25	30
– dès 20 ans révolus ;	20	25
– dès l'année des 50 ans ;	25	30
– Dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise.	30	35

2. Le droit aux vacances se calcule à partir du mois où l'âge déterminant est atteint.

Article 28 – Prise de vacances, réduction du droit

1. Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de vacances, ce jour n'est pas comptabilisé comme jour de vacances.

2.-4. […]

5. L'employeur et le travailleur tombent d'accord en temps utile, mais en principe au moins trois mois au préalable, sur la date de la prise de vacances. A cet égard, tant les circonstances inhérentes à l'entreprise que les aspirations des travailleurs doivent être prises en considération. Le renvoi de la période de vacances fixée n'est envisageable qu'à titre exceptionnel et en fonction de raisons particulières, mais toujours d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Article 29 – Jours fériés

1. Lors des jours fériés suivants : 1er janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre, aucune déduction salariale n'est effectuée.
2. Les jours fériés tombant sur un jour de maladie ou d'accident ne peuvent être ni compensés ni rattrapés. Lorsqu'un jour férié tombe pendant une période de vacances, ce jour n'est pas comptabilisé comme jour de vacances.

3. […]

4. Le cas échéant, les autres jours fériés ou jours de repos (ex. ponts) peuvent être anticipés ou rattrapés, ou encore compensés avec les vacances ou les heures supplémentaires.
5. L'employeur est autorisé à anticiper ou à faire rattraper les heures manquantes en cas de jours fériés non rétribués. Il peut aussi imputer ces heures manquantes au compte d'heures supplémentaires ou au droit aux vacances des travailleurs.
6. Sur demande des travailleurs, le 1er mai doit être accordé intégralement ou partiellement comme jour férié non rétribué, […]

Article 30 – Indemnisation des jours fériés

1. Pour les travailleurs mensualisés, l'indemnisation des jours fériés fait partie intégrante du salaire. Le calcul de l'indemnisation des jours fériés pour les travailleurs payés à l'heure est effectué sur la base des heures normales manquantes et du salaire horaire normal.
2. L'indemnisation des jours fériés n'est pas due lorsque :
   a) le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche chômé ;
   b) le travailleur bénéfice d'une indemnité journalière d'une assurance maladie perte de gain ou de la SUVA.

Article 31 – Retraite modulée

1. Pour protéger les travailleurs d'un certain âge de licenciements pour raisons économiques et d'une mise à contribution excessive, les employeurs et travailleurs peuvent convenir, sur la base des dispositions figurant dans les présents usages, d'une retraite modulée.
2. A cet égard, les dispositions mentionnées ci-après doivent être prises en considération :
   a) Une retraite modulée n'est possible qu'à partir de 58 ans révolus.
   b) La mise en vigueur de la retraite modulée doit faire l'objet d'un accord écrit entre le travailleur et l'employeur trois mois au préalable.
   c) Par la retraite modulée, le travailleur peut réduire son temps de travail lorsque son âge avance. Cette réduction du temps de travail peut être effectuée de manière échelonnée.

d) La retraite modulée entraîne une réduction proportionnelle du salaire du travailleur concerné. Elle doit faire l'objet d'un accord écrit.
e) A titre consultatif, on peut faire appel au bureau de la commission paritaire nationale (CPN).

Article 32 – Absences

1. Pour autant que l'événement coïncide avec un jour ouvrable, le travailleur a droit à l'indemnisation des absences suivantes :
   a) 2 jours pour son mariage[6];
   b) […]
   c) 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
   d) 3 jours en cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un beau-fils et d'une belle-fille de même que d'un enfant adoptif ;
   e) 2 jours en cas de décès d'un frère ou d'une sœur, des parents et des beaux-parents, 1 jour en cas des grands-parents ainsi que des petits-enfants ou une seule fois en cas de décès des parents de substitution.
   f) 1 jour par année en cas de déménagement personnel et pour autant que les rapports de service n'aient pas été résiliés ;
   g) 1 jour en cas de journée d'information pour le recrutement. Le temps au-delà est indemnisé par les APG ;
   h) 1/2 jour en cas de libération du service militaire.
2. *[…]*
3. Le congé de paternité est alloué à raison de 10 jours avec maintien du salaire à 90 %. Le jour de la naissance de l'enfant est compris dans ces dix jours. Pour les autres conditions, il convient d'appliquer l'art. 329*g* CO.

Article 33 […]

Article 34 – Salaire

1. Le salaire est fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur comme salaire à l'heure ou comme salaire mensuel.
2. Le salaire à l'heure ou mensuel résulte de la division du salaire annuel (sans indemnité de fin d'année) par les heures de travail convenues, sur la base du tableau suivant :

Durée annuelle	Durée mensuelle	Durée hebdomadaire
2132 heures	177,7 heures	41 heures
2184 heures	182 heures	42 heures

3. *[…]*
4. Le calcul des prestations de perte de gain ainsi que des déductions salariales (tels que les jours de carence en cas d'accident et de maladie, les vacances, les jours fériés, les absences, etc.) est effectué sur la base de la durée journalière moyenne du travail selon les dispositions figurant à l'art. 23, al. 1 des présents usages.
5. Chaque travailleur reçoit mensuellement un décompte des heures effectuées de même qu'un décompte final à la fin de l'année. A cet égard, au maximum 50 heures effectuées en plus ou manquantes peuvent être reportées sur l'année suivante.
6. Lorsque le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures en plus (calculées sur la base de la durée annuelle du travail), l'employeur et le travailleur s'entendent sur la compensation en temps ou en espèces des heures en question en tenant compte des dispositions figurant à l'art. 26, al. 2 des présents usages.
7. Lorsque le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures manquantes, l'employeur et le travailleur s'entendent sur le rattrapage des heures en question.
8. Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période allant du 1er janvier ou de la date d'entrée en fonction jusqu'au départ du travailleur concerné.
9. Lorsque le décompte final affiche des heures manquantes par faute du travailleur, le solde peut être rattrapé pendant le délai de résiliation. A défaut, les heures manquantes sont déduites du salaire du travailleur concerné.

[6] En cas d'absences selon les dispositions figurant à l'art. 32.1 a) et 32.3 des présents usages, le travailleur a droit à une compensation si les événements coïncident avec un jour chômé.

10. […]

Salaire en cas d'empêchement de travailler

11. Si des prestations sont versées en substitution du salaire, le paiement en cas d'empêchement de travailler ne peut être supérieur à ce qu'il serait en cas de prestation du travail. Il est tenu compte des différentes déductions prévues en cas de prestations du travail ou d'empêchement de travailler, en particulier des cotisations afférentes aux assurances sociales en cas d'empêchement de travailler.

Article 35 – Paiement du salaire

1. Le salaire doit être versé en monnaie nationale légale à intervalles réguliers, mais au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, sur le compte bancaire ou postal du travailleur. De même, le paiement doit être complété d'un décompte détaillé. En cas de versement au comptant, le paiement doit être effectué pendant les heures de travail.

   En tout état de cause, le travailleur est en droit de disposer de son salaire à la fin du mois.

Article 36 – Salaires minima

1. Les salaires minima sont fixés dans l'annexe.
2. *[…]*
3. Pour les travailleurs à rendement insuffisant, ou dont les conditions (formation, connaissances linguistiques, etc.) ne suffisent pas à l'accomplissement de la performance intégrale, un accord conclu entre l'employeur et le travailleur peut fixer un salaire qui se situe en-dessous du salaire minimum officiel. La demande écrite doit être approuvée par la CPN. [7]

Article 37 […]

Article 38 – Indemnité de fin d'année

1. L'employeur est tenu de verser au travailleur, au plus tard en décembre, une indemnité de fin d'année égale à 100 % du salaire mensuel moyen.
2. Fait foi comme base de calcul le salaire mensuel moyen ou le salaire à l'heure moyen multiplié par la durée normale du travail. L'indemnité de fin d'année ne comprend pas de suppléments telles que les allocations d'enfants, les indemnités pour les heures supplémentaires, etc.
3. *[…]*
4. Lorsque les rapports de service commencent ou cessent en cours d'année civile (à l'exception de licenciements sans préavis), le travailleur a droit au prorata de l'indemnité de fin d'année. Le calcul ne tient compte que des mois complets.
5. En cas de résiliation du rapport de travail pendant la période d'essai, les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité de fin d'année [8].
6. Lorsque le travailleur, d'entente avec l'employeur, bénéficie d'un congé non rétribué, l'indemnité de fin d'année est proportionnellement réduite.

Articles 39-40 […]

Article 41 – Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie

1. Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès le 1er jour de maladie. L'employeur est obligé d'assurer les travailleurs pour des indemnités journalières pour maladie, grossesse et maternité correspondantes au salaire pour le temps de travail contractuel normal (sans allocations pour enfants) et ce, à titre collectif selon la LaMal. Les primes effectives de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur indépendamment du délai d'attente contractuel. Si un ajournement des prestations d'assurance est convenu, l'employeur verse 80 % du salaire brut pendant la durée de l'ajournement.

---

[7] Une réduction de salaire n'est possible que dans la mesure ou le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages est respecté.

[8] En cas de rupture de contrat pendant la période d'essai, l'employeur doit garantir au travailleur le salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages.

2. L'assurance d'indemnités journalières collective en cas de maladie selon la LAMal peut également être conclue sur la base de la LCA, pour autant que les prestations correspondent à la LAMal, et donc que des indemnités soient versées durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours.

Article 42 – Conditions d'assurance

1. Les conditions d'assurance prévoient :
   a) Le versement d'indemnités journalières maladie en prestation de remplacement du salaire de l'employeur à hauteur de 80 % du salaire contractuel normal, prime de fin d'année comprise (sans indemnités de frais) dès le début de la maladie ou après le délai d'attente ;
   b) Le versement d'indemnités journalières maladie pendant 720 jours au maximum sur une période de 900 jours consécutifs (calcul dès le 1er jour de maladie). En cas d'ajournement de l'assurance d'indemnités journalières, les jours indemnisés par l'employeur avant l'assurance comptent également dans le calcul des 720 jours ;
   c) Le versement proportionnel des indemnités journalières en cas d'incapacité de travail partielle dès lors que l'empêchement de travailler atteint au moins 50 % ;
   d) […]
   e) La possibilité pour le travailleur de passer directement à l'assurance individuelle après sa sortie du contrat d'assurance collective. L'âge d'adhésion déterminant pour l'assurance collective doit être conservé. Aucune nouvelle réserve d'assurance ne doit être formulée. L'assurance devra garantir au minimum les prestations versées jusque-là, à savoir le montant des indemnités journalières et la durée des droits aux prestations. L'employeur devra veiller à ce que la personne assurée soit informée par écrit sur ses droits au passage à l'assurance individuelle.
   f) Pour les réserves existantes, l'assurance doit au moins garantir la couverture selon l'art. 324*a CO.*
2. L'ensemble du personnel soumis aux présents usages doit être assuré.
3. […]
4. Les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie contractée et cofinancé par l'employeur sont considérées comme des versements de salaire au sens de l'art. 324*a* CO.

5.-6. […]

7. Tout empêchement de travailler doit immédiatement être signalé à l'employeur. Les absences du travailleur pour maladie ou accident devront être justifiées par un certificat médical selon les instructions édictées par l'entreprise. L'employeur a le droit d'exiger, un certificat médical établi par son médecin conseil.

Article 43 – Paiement du salaire en cas d'accident

1.-2. […]

3. La perte de gain non couvert par la Suva lors du jour de l'accident et des deux jours suivants est payée à 80 % par l'employeur.
4. Lorsque la Suva réduit ou refuse les prestations en raison d'une attitude fautive ayant provoqué l'accident ou en raison de risques extraordinaires et d'actes téméraires, l'obligation de verser le salaire selon l'al. 3 ci-dessus se réduit dans les mêmes proportions pour l'employeur.

Article 44 – Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

1. Lors du service militaire obligatoire suisse, le travailleur touche les indemnités suivantes sur la base de la carte de solde déclarée :

   Pendant l'école de recrues en qualité de recrue :

   a) Célibataires sans obligations d'assistance — 50 % du salaire
   b) Mariés et célibataires avec obligations d'assistance : — 80 % du salaire

   Pendant les autres services militaires au cours d'une année :

   c) Jusqu'à 1 mois par année civile — 100 % du salaire
   d) Au-delà de cette période : — 80 % du salaire

   Les employeurs peuvent soumettre l'octroi de cette prestation pour un service militaire d'une durée supérieure à un mois par année, à l'engagement du travailleur, à maintenir les rapports de travail pendant encore six mois au minimum après le service militaire.

e) Militaires en service long

Les militaires en service long bénéficient de la rétribution intégrale du salaire pendant un mois. Ensuite ils bénéficient des prestations de l'APG.

2. Les prestations de l'APG reviennent à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas le salaire payé pendant le service militaire, civil ou de protection civile.

Articles 45.-46. […]

Article 47 – Période d'essai

1. Le premier mois d'entrée en service est considéré comme période d'essai. L'employeur et le travailleur peuvent s'entendre par écrit sur une période d'essai plus longue, d'une durée maximale de 3 mois.
2. Dans le cas d'une réduction effective de la période d'essai en raison d'une maladie, d'un accident ou de l'accomplissement d'une obligation légale, la période d'essai est prolongée en conséquence.

Article 48 – Résiliation ordinaire, délais de résiliation

1. […]

2. La résiliation doit être notifiée par écrit et doit être en possession de son destinataire le dernier jour ouvré précédant le début du délai de congé réglementaire.

3. […]

Délai de résiliation

4. Pendant la période d'essai, le rapport de travail peut être résilié à tout moment moyennant un délai de 7 jours.

   Les rapports de travail peuvent être résiliés pour la fin d'un mois en observant les délais de congé suivants :

   – 1 mois dans la 1re année de service ;
   – 2 mois de la 2e à la 9e année de service ;
   – 3 mois dès la 10e année de service avec un délai de résiliation de trois mois ;
   – 4 mois dès l'âge de 58 ans (indépendamment du nombre d'années de service avec un délai de résiliation.

5. Si l'apprentissage et les années de travail consécutives ont été réalisés dans la même entreprise, les années d'apprentissage compteront comme années de service.
6. Lorsque l'âge limite AVS est atteint, les rapports de service prennent automatiquement fin.

Articles 49-52 […]

Article 53 – Principe des conditions plus favorables, garantie des acquis

1. Lors de l'engagement du travailleur, l'employeur doit remettre au travailleur un exemplaire des présents usages, de même lorsqu'un apprenti, après l'obtention de son CFC, contracte des rapports de service ordinaires.

Annexe

Adaptation des salaires et salaires minimaux

Article 1 – Ajustement des salaires – nouveau

1. Les salaires effectifs de tous les travailleurs et les travailleuses assujettis aux présents usages seront augmentés de manière générale de 25 francs par mois (soit 14 centimes par heure).

   Le personnel nouvellement engagé à partir du 1er octobre 2025 ne bénéficie pas des adaptations susmentionnées en 2026. Les augmentations de salaire accordées depuis le 1er octobre 2025 sont prises en compte.

Article 2 – Salaires minimaux (applicables dès le 1er septembre 2026)

Les salaires minimaux pour le personnel d'exploitation sont les suivants :

Catégories	par mois/fr. (pour 41h00/sem.)	par heure/fr.
Pour les travailleurs titulaires du CFC, apprentissage de 4 ans ou CAP :		
– pendant la 1re année après l'apprentissage*	4 810.–	27.07
– après une année de pratique dans la profession*	4 995.–	28.11
– après 2 ans de pratique dans la profession*	5 220.–	29.38
– après 5 ans de pratique dans la profession*	5 430.–	30.56
Pour les travailleurs titulaires d'une AFP :		
– avec moins de 2 ans de pratique dans la profession	4 450.–	25.04
– après 2 ans de pratique dans la profession	4 530.–	25.49
– après 5 ans de pratique dans la profession	5 005.–	28.17
Pour les travailleurs sans CFC ou AFP (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger) :		
– avec moins de 2 ans de pratique dans la profession	4 345.–[9]	24.45[9]
– après 2 ans de pratique dans la profession	4 450.–	25.04
– après 5 ans de pratique dans la profession	4 760.–	26.79

Article 2 […]

Article 3 – Salaires et vacances des apprentis – (applicables dès le 1er novembre 2024)

Catégories	par mois/fr.
Apprentis carrossier-peintre ou carrossier-tôlier CFC	
– 1re année de l'apprentissage	750.–
– 2e année de l'apprentissage	1 000.–
– 3e année de l'apprentissage	1 500.–
– 4e année de l'apprentissage	2 000.–
Apprentis vernisseur en carrosserie AFP	
– 1re année de l'apprentissage	750.–
– 2e année de l'apprentissage	1 000.–

Les apprentis de 1re année ont droit à 6 semaines de vacances payées quel que soit leur âge. Les apprentis de 2e, 3e et 4e année ont droit à 5 semaines de vacances payées quel que soit leur âge.

Article 4 – 13e salaire

Un 13e salaire complet (100 %) est dû pro rata temporis à tous les employés soumis, il doit également être versé aux apprentis.

Màj/03.09.2026

* Les débosseleurs sont considérés comme des travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.

9 Afin de garantir la conformité au salaire minimum cantonal selon l'article IIIbis du titre 2 des présents usages, le salaire indiqué nécessite le versement d'un 13ème salaire complet.