



Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie

du 6 mars 2024

Le Conseil fédéral suisse,

vu l'art. 7, al. 1, de la loi fédérale du 28 septembre 1956 permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail¹,

arrête:

Art. 1

Le champ d'application des clauses reproduites en annexe de la convention collective de travail (CCT) de l'industrie Suisse de la Carrosserie, conclue en mars/juin 2022, est étendu.

Art. 2

¹ L'extension du champ d'application s'applique sur l'ensemble du territoire de la Confédération suisse, à l'exception du canton de Jura et du district administratif du Jura Bernois (districts de Courtelary, de Moutier et de La Neuveville).

² Les clauses étendues de la convention collective de travail (CCT) s'appliquent à toutes les entreprises et parties d'entreprises (employeurs) de l'industrie de la carrosserie. Font partie de la branche de la carrosserie les entreprises et parties d'entreprises qui sont actives dans les domaines suivants:

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

¹ RS 221.215.311

³ Les clauses étendues de la CCT s'appliquent aux travailleurs occupés dans les entreprises et parties d'entreprises mentionnées à l'al. 2.

Sont exceptés:

- a. les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon l'art. 4, al. 1, de la loi sur le travail (LTr; RS 822.11);
- b. les travailleuses et travailleurs effectuant essentiellement des travaux administratifs;
- c. les travailleuses et 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.

Dans le canton de Genève, les dispositions de la CCT dont le champ d'application est étendu s'appliquent également aux travailleurs visés aux points b. et c.

Aux apprentis s'appliquent les art. 23 (Durée du travail), 27 (Vacances, durée des vacances), 29 (Jours fériés), 32 (Absences) et 38 (Indemnité de fin d'année) de la CCT

⁴ Les dispositions étendues de la CCT relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'art. 2 al. 1 de Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail², et des art. 1 et 2 de son ordonnance³ sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du champ d'application géographique défini par l'al. 1, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans ce champ d'application. Les commissions paritaires de la CCT sont compétentes pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 3

En ce qui concerne le prélèvement et l'utilisation des contributions aux frais d'exécution (art. 18 CCT), des comptes annuels détaillés ainsi que le budget de l'année suivant l'exercice présenté doivent être soumis chaque année à la Direction du travail du SECO. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision ainsi que par d'autres documents que le SECO peut exiger au cas par cas. La gestion des caisses concernées doit être conforme aux directives établies par le SECO et être poursuivie au-delà de l'échéance de l'extension, dans la mesure où la résolution de cas pendants ou d'autres cas qui se sont produits durant la période de validité de l'extension, l'exige. Le SECO peut en outre demander d'autres renseignements et la consultation d'autres pièces ainsi que faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

² RS 823.20

³ Odét; RS 823.201

Art. 4

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} avril 2024 et a effet jusqu'au 31 décembre 2026.

6 mars 2024

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Viola Amherd

Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

Convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie

conclue en mars/juin 2022

entre Carrosserie Suisse

d'une part

et

le Syndicat Unia et le Syndicat Syna

d'autre part

Clauses étendues

Art. 7 Commission paritaire nationale (CPN)

7.1 Pour l'exécution de la CCT, une «commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie» (CPN) est constituée. Le siège est à Berne. Les parties contractantes la CCT disposent, conformément aux dispositions figurant à l'art. 357b CO, d'un droit commun au respect de la CCT vis-à-vis des employeurs et travailleurs.

(...)

7.3 Tâches de la commission paritaire nationale (CPN):

a. exécution de la présente CCT;

(...)

e. promotion du perfectionnement professionnel;

(...)

g. promulgation de toutes les mesures indispensables à l'exécution de la CCT;

h. La commission paritaire nationale (CPN) peut déléguer ces tâches aux commissions paritaires (CP);

(...)

l. fixation et encaissement de frais de contrôle et de peines conventionnelles;

m. évaluation de la soumission conventionnelle d'employeurs;

(...)

Art. 8 Commissions paritaires (CP)

8.1 Des commissions paritaires (CP) locales (cantonales ou régionales) peuvent être constituées.

Art. 9 Contrôles, frais de contrôle et peines conventionnelles

a. Infractions des employeurs

9.1 Les employeurs ayant enfreint les disposition de la CCT peuvent également se voir infliger les frais de procédure et une peine conventionnelle selon l'art. 9.11.

(...)

9.3 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. Les montants de ces peines doivent être affectés à l'exécution et à l'application de la CCT.

9.4 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de l'arrêt. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT.

b. Infractions des travailleurs

9.5 Les travailleurs ayant enfreint la convention collective peuvent être sanctionnés par une peine conventionnelle.

9.6 La CPN est en droit de faire valoir des peines conventionnelles. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions de la CCT.

9.7 Les peines conventionnelles ainsi que les frais de procédure infligés sont payables dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision. Pour l'organe de paiement, cf. art. 9.13 CCT.

c. Respect de la convention, violations de la convention, peines conventionnelles

9.8 L'organe de contrôle désigné par la CPN ou la CP vérifie auprès de l'employeur le respect des dispositions de la présente CCT par des vérifications des registres de salaires. L'employeur soumis au contrôle est tenu de présenter de manière exhaustive, dans les 30 jours, l'ensemble des documents exigés et indispensables à l'exécution des contrôles ainsi que d'autres documents nécessaires. Cette disposition concerne particulièrement les répertoires de personnel, les décomptes de salaires, etc.

9.9 Les employeurs sont tenues de conserver les documents mentionnés à l'art. 9.8 CCT pendant la durée prévue par la loi mais au moins pendant 5 ans.

(...)

9.11 Lorsque les contrôles de la comptabilité salariale ne révèlent aucune irrégularité, aucun frais n'est demandé à l'entreprise. En cas d'irrégularités, les frais de contrôle, les frais de procédure et une peine conventionnelle sont infligés à l'entreprise sur décision de la CPN ou de la CP.

a. La peine conventionnelle doit être calculée en premier lieu de façon à dissuader l'employeur et les travailleurs fautifs de commettre de nouvelles infractions à la convention collective de travail. Elle peut d'ailleurs excéder les prestations en espèces soustraites aux travailleurs.

- b. Son montant se calcule ainsi selon les critères suivants:
 1. Montant en espèces des prestations retenues à tort par les employeurs;
 2. violation des dispositions conventionnelles immatérielles, notamment de l'interdiction du travail au noir (art. 21 CCT);
 3. fait qu'un employeur ou un travailleur fautif ait déjà entièrement ou partiellement rempli ses obligations;
 4. violation unique ou répétée des dispositions contractuelles, ainsi que gravité de la violation des dispositions de la CCT;
 5. récidive pour violation d'obligations conventionnelles;
 6. taille de l'entreprise;
 7. revendication spontanée de leurs droits individuels par les travailleurs auprès de l'employeur fautif.
- c. L'entreprise qui contrevient à l'interdiction du travail au noir (art. 21 CCT) se voit infliger une peine conventionnelle par travailleur employé au noir.

(...)

- e. L'entreprise qui ne conserve pas les pièces et documents comptables pendant 5 ans selon l'art. 9.9 en relation avec l'art. 9.8 CCT sera frappée d'une peine conventionnelle.
- f. L'entreprise qui, à l'occasion d'un contrôle, ne fournit pas les pièces et documents nécessaires conformément à l'art. 9.8 CCT, exigés préalablement par écrit, et qui par-là empêche un contrôle dans les règles, sera frappé d'une peine conventionnelle.
- g. Le versement d'une peine conventionnelle ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les autres dispositions de la CCT.

(...)

- 9.13 Si aucun autre organe de paiement n'est explicitement spécifié, les montants doivent être versés dans un délai de 30 jours suivant la notification de la décision au compte postal de la CPN.

Art. 18 Contribution aux frais d'exécution et de formation

- 18.1 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 10 francs par mois, et d'une
- contribution aux frais de formation de 20 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

b. Contributions des employeurs

Tous les employeurs s'acquittent d'une

- contribution aux frais d'exécution de 7 francs par mois et par travailleur, et d'une
- contribution aux frais de formation de 14 francs par mois et par travailleur.

Total: 21 francs par mois.

Ces contributions et celles déduites du salaire des travailleurs doivent être versées périodiquement sur le compte de la commission paritaire nationale.

(...)

18.3 Les employeurs confirment par écrit aux travailleurs le montant détaillé et le total des contributions déduites en vertu de l'art. 18.1, let. a et b, CCT.

18.7 Les contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT, sont perçues en vue de la couverture des activités qui suivent

a. Pour les frais d'exécution

- a. Pour la couverture des frais administratifs de la CPN
- b. Pour l'exécution de la CCT et la couverture des frais qui s'y rapportent

(...)

d. Pour l'impression et l'envoi de la CCT et de ses annexes

e. Pour la couverture en relation avec les informations sur la CCT / DFO

b. Pour la formation et le perfectionnement professionnels

- a. Contributions dans le domaine de la formation continue
- b. Couverture des frais dans le cadre de la formation initiale

18.8 D'éventuels excédents de la caisse de la commission paritaire nationale ne peuvent être affectés, même après l'expiration de la déclaration de force obligatoire de la CCT, qu'aux activités de formation de base ou continue, ainsi qu'à des buts sociaux.

18.9 Les employeurs répondent des contributions visées à l'art. 18.1, let. a et b, CCT dont la déduction n'a pas été effectuée ou s'avère lacunaire. Il ne peut en résulter aucun inconvénient pour les travailleurs.

Art. 19 Obligations de l'employeur

Coopération avec le travailleur

(...)

19.2 L'employeur donne au travailleur des instructions précises.

(...)

Remise du matériel, des documents et des outils

- 19.4 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.

Art. 20 Obligations du travailleur

Diligence et fidélité

- 20.1 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

- 20.2 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.

- 20.3 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

- 20.4 Le travailleur informe l'employeur de façon immédiate d'éventuels dommages ainsi que d'événements particuliers.

(...)

Obligation de restituer

- 20.6 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.).

Überstundenarbeit

- 20.7 (...) le travailleur peut être astreint au service de piquet pour maintenir le service de réparation.

Observance des instructions

- 20.8 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 travailleuses et 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.

Art. 21 Travail clandestin

- 21.1 Le travail clandestin est interdit.
- 21.2 Est considéré comme travail clandestin toute activité professionnelle effectuée pour un tiers (à l'exception de l'art. 4.1 LT) avec ou sans rétribution salariale, de même que toute activité effectuée pendant les vacances ou pendant le temps libre dans une autre entreprise.
- 21.3 Les travailleurs effectuant des activités professionnelles clandestines et enfreignant ainsi l'obligation de fidélité envers l'employeur ou le concurrent (cf. art. 321a al. 3 CO) sont passibles d'une peine conventionnelle jusqu'à 5000.– francs prononcée par la commission paritaire nationale (CPN).
- 21.4 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 10000.– francs.

Art. 22 Perfectionnement personnel

- 22.1 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 leur droit au perfectionnement personnel. 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.

Art. 23 Durée du travail

- 23.1 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 à la convention à 2184 heures par an, soit 182 heures par mois ou 42 heures par semaine (voir les art. 27.1 et 34.2).
- 23.2 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

- 23.3 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 sur l'arrière-plan 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.
- 23.4 (...) Les pauses réglementaires ne sont pas considérées comme temps de travail.
- (...)
- 23.6 La veille de jours fériés légaux, le travail cesse à 17 heures au plus tard.

Art. 24 Retard, interruption, abandon de la place de travail avant l'heure

- 24.1 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.
- 24.2 En cas de non rattrape de la durée du travail manquante, l'employeur peut effectuer une déduction y relative sur le salaire du travailleur concerné.

Art. 25 Travail anticipé

- 25.1 Pour bénéficier de jours 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.
- 25.2 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 y relatif doit être établi. La différence est due sous forme de vacances ou en espèces (sans supplément).
- 25.3 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.

Art. 26 Heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés/indemnités

- 26.1 Les heures supplémentaires ne sont rétribués que dans la mesure où ils ont été ordonnés par l'employeur ou son suppléant. De même sont-ils rétribués s'ils ont fait l'objet d'un visa après coup.

a. Heures supplémentaires

26.2 Sont considérées comme heures supplémentaires celles qui, conformément à l'art. 23.1 CCT, 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 espèces est effectué selon la pratique appliquée par l'entreprise

(...)

c. Travail de nuit

26.4 Est considéré comme travail de nuit celui effectué entre 23 h 00 et 06 h 00. Dans le cadre de la loi sur le travail (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 pour cent. 13) 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 de jours fériés

(...)

26.6 Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié (art. 26.5 CCT) doivent être compensées par un supplément de temps de 50 % dans la semaine qui suit. De plus, les dispositions de la Loi sur le travail (LTr) sont applicables, en particulier la majoration de salaire de 50 %.

Art. 27 Vacances, durée des vacances

27.1

La durée des vacances par année civile est de: (en jours ouvrables)	Pour 41 h/semaine	Pour 42 h/semaine
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

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

Art. 28 Prise de vacances, réduction du droit

28.1 Les jours fériés donnant droit à une indemnisation viennent compensés en tant que jours fériés et ne sont donc pas considérés jours fériés perçus.

(...)

28.5 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.

Art. 29 Jours fériés

29.1 Lorsque les jours fériés sont pris selon les dispositions du droit cantonal, aucune déduction salariale n'est effectuée. Cette disposition s'applique à huit jours fériés cantonaux par année ainsi qu'au 1^{er} août si ces jours tombent sur un jour ouvrable.

29.2 Des jours fériés donnant droit à une compensation et tombant sur un jour de maladie ou d'accident ne peuvent être ni compensés ni rattrapés. Lorsque des jours fériés donnant droit à une compensation coïncident avec des vacances, ces jours peuvent être compensés.

(...)

29.4 Le cas échéant, les autres jours fériés ou jours de repos peuvent être anticipés ou rattrapés, ou encore compensés avec les vacances ou les heures supplémentaires.

29.5 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.

29.6 Sur demande des travailleurs, le 1^{er} mai doit être accordé intégralement ou partiellement comme jour férié non rétribué, pour autant que celui-ci ne soit pas déjà déclaré jour férié cantonal.

Art. 30 Indemnisation des jours fériés

30.1 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.

30.2 L'indemnisation des jours fériés n'est pas due pour autant que:

- a. le jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche chômé;
- b. le travailleur bénéficie d'une indemnité journalière en provenance d'une caisse maladie ou de la SUVA.

Art. 32 Absences

32.1 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*;
- 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 de petits-fils et petites-filles 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.

* En cas d'absences selon les dispositions figurant aux art. 32.1 a) et 32.3 CCT, le travailleur a droit à une compensation si les événements coïncident avec un jour chômé.

(...)

32.3 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. 329g CO.

Art. 34 Salaire

34.1 Le salaire est fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur comme salaire à l'heure ou comme salaire mensuel.

34.2 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 barème qui suit:

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

(...)

- 34.4 Le calcul des prestations de perte de gain ainsi que des déductions salariales (telles 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. 23.1 CCT.
- 34.5 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.
- 34.6 Pour autant que le décompte établi à la fin de l'année affiche davantage que 50 heures effectuées 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. 26.2 de la CCT.
- 34.7 Pour autant que 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.
- 34.8 Si le travailleur quitte l'entreprise en cours d'année, un décompte final est établi pour la période allant du 1^{er} janvier ou de la date d'entrée en fonction jusqu'au départ du travailleur concerné.
- 34.9 Pour autant que 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.

(...)

Salaire en cas d'empêchement de travailler

- 34.11 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 prestation du travail ou d'empêchement de travailler, en particulier des cotisations afférentes aux assurances sociales en cas d'empêchement de travailler.

Art. 35 Paiement du salaire

- 35.1 Le salaire doit être versé en monnaie nationale légale dans des intervalles réguliers, mais au plus tard le dernier jour ouvrable du mois, sur le compte bancaire ou en chèques postaux du travailleur. De même le paiement doit-il 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 déposer de son salaire à la fin du mois.

Art. 36 Salaires minima

36.1 Les salaires minima sont fixés à l'annexe 8.

(...)

36.3 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.

Art. 38 Indemnité de fin d'année

38.1 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.

38.2 Fait fois 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 tels les allocations d'enfants, les indemnités d'heures supplémentaires, etc.

(...)

38.4 Pour autant que les rapports de service commencent ou cessent de façon régulière en cours de l'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.

38.5 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.

38.6 Pour autant que le travailleur, d'entente avec l'employeur, bénéficie d'un congé non rétribué, l'indemnité de fin d'année est proportionnellement réduite.

Art. 41 Paiement du salaire en cas de maladie, assurance indemnités journalières maladie

41.1 Le travailleur a droit à son salaire ou à des prestations de remplacement de son salaire dès le 1^{er} 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 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.

- 41.2 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.

Art. 42 Conditions d'assurance

- 42.1 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 de sursis;
- b. Le versement d'indemnités journalières maladie pendant 720 jours en l'espace de 900 jours consécutifs (calcul dès le 1^{er} 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. 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. 324a CO.

- 42.2 L'ensemble du personnel soumis à la convention doit être assuré.

(...)

- 42.4 Les prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie contractée et cofinancée par l'employeur sont considérées comme des versements de salaire au sens de l'art. 324a CO.

(...)

- 42.7 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.

Art. 43 Paiement du salaire en cas d'accident

(...)

- 43.3 La perte de gain non couverte par la Suva lors du jour de l'accident et des deux jours suivants est payée à 80 % par l'employeur.
- 43.4 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 art. 43.3 CCT se réduit dans les mêmes proportions pour l'employeur.

Art. 44 Paiement du salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

- 44.1 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.

- 44.2 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.

Art. 47 Période d'essai

- 47.1 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.
- 47.2 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.

Art. 48 Résiliation ordinaire, délais de résiliation

(...)

48.2 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.

(...)

Délai de résiliation:

48.4 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 à la fin d'un mois en observation des délais de congé suivants:

- 1 mois dans la première année de service;
- 2 mois de la 2^e à la 9^e année de service;
- dès la 10^e année de service avec un délai de résiliation de trois mois;
- dès l'âge de 58 ans (indépendamment du nombre d'années de service) avec un délai de résiliation de quatre mois.

48.5 Si l'apprentissage et les années de travail consécutives ont été réalisées dans la même entreprise, les années d'apprentissage compteront comme années de service.

48.6 Lorsque l'âge limite AVS est atteint, les rapports de service prennent automatiquement fin.

Art. 52 Diminution du volume de travail (...)

(...)

52.1 A partir de l'instant où il apparaît évident que la baisse des commandes entraîne une réduction du volume de travail, les mesures envisagées, y compris les conditions de travail restrictives, font l'objet d'un entretien entre la direction et la représentation du personnel. Dans de petites entreprises, cet entretien peut se dérouler directement entre la direction et les travailleurs soumis à la présente CCT. Dans tous les cas, la CPN doit être informée en temps utile des mesures envisagées, notamment en cas de réduction de la durée hebdomadaire du travail où lorsqu'il est question de fermeture d'entreprise.

52.2 L'information, dont le caractère doit être le plus exhaustif possible, doit notamment contenir les raisons qui motivent la direction à réduire la durée du travail ou à cesser l'exploitation. De même l'information doit elle contenir les mesures concrètes ainsi que les échéances envisagées.

(...)

52.4 La commission paritaire nationale (CPN) disposition des entreprises conventionnées et des travailleurs pour consultation quant aux mesures envisagées.

Art. 53 Principe des conditions plus favorables, garantie des acquis

53.1 Lors de l'engagement du travailleur, l'employeur doit remettre au travailleur un exemplaire de la présente CCT, de même lorsqu'un apprenti, après l'obtention de son CFC, contracte des rapports de service ordinaires.

(...)

(...)

2. Salaires minimums

Toute la Suisse, à l'exception du canton du Jura et de l'arrondissement du Jura bernois ainsi que du canton de Genève et du canton du Tessin	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a. pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
– dans l'année qui suit la procédure de qualification*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– deux ans après la PQ*	Fr. 26.45	Fr. 25.80	Fr. 4700.–
b. pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
c. pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (reconnaissance de l'expérience profes- sionnelle acquise à l'étranger incluse)			
– moins de sept ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– après sept ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.65	Fr. 23.10	Fr. 4200.–
* Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.			

Tessin	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a. pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC)			
– dans l'année qui suit la procédure de qualification PQ*	Fr. 24.50	Fr. 23.90	Fr. 4350.–
– deux ans après la PQ*	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–

Tessin	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
b. pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
c. pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 21.70	Fr. 21.15	Fr. 3850.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.50	Fr. 22.00	Fr. 4000.–
– après sept ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.10	Fr. 22.55	Fr. 4100.–
* Les débosseurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.			

Genève	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
a. pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du certificat de capacité (CFC ou CAP)			
– dans l'année qui suit la procédure de qualification*	Fr. 25.30	Fr. 24.75	Fr. 4500.–
– une année après la procédure de qualification*	Fr. 26.35	Fr. 25.70	Fr. 4680.–
– deux ans après la procédure de qualification*	Fr. 27.60	Fr. 26.90	Fr. 4900.–
– cinq ans après la procédure de qualification*	Fr. 28.70	Fr. 28.00	Fr. 5100.–
b. pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–

Genève	par heure 41 h/semaine (diviseur = 177,7)	par heure 42 h/semaine (diviseur = 182)	par mois
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.80	Fr. 23.25	Fr. 4230.–
– après cinq ans d'expérience professionnelle	Fr. 26.40	Fr. 25.70	Fr. 4690.–
c. pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie (y compris la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger)			
– moins de deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 22.80	Fr. 22.25	Fr. 4050.–
– après deux ans d'expérience professionnelle	Fr. 23.35	Fr. 22.80	Fr. 4150.–
– après cinq ans d'expérience professionnelle	Fr. 25.00	Fr. 24.45	Fr. 4450.–
* Les débosseurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.			