

Arrêté étendant le champ d'application de la convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages conclue à Genève le 22 juillet 2022

du 1^{er} février 2023

(Entrée en vigueur : 1^{er} avril 2023)

LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail, du 28 septembre 1956, notamment son article 7, alinéa 2;

vu l'article 28 de la loi sur l'inspection et les relations du travail du 12 mars 2004;

vu la requête présentée le 22 juillet 2022, complétée le 28 novembre 2022, par le Conseil Professionnel de l'Industrie des Garages de Genève (ci-après : conseil professionnel), au nom des parties contractantes, en vue de l'extension du champ d'application de la convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des garages du canton de Genève (ci-après : CCT), conclue à Genève le 22 juillet 2022;

vu la publication de la requête dans la Feuille d'avis officielle du canton de Genève du 19 décembre 2022, publication signalée dans la Feuille officielle suisse du commerce du 23 décembre 2022;

considérant qu'aucune opposition n'a été formée contre cette demande dans le délai de 30 jours à dater de la publication susmentionnée;

considérant que les conditions de la loi fédérale précitée sont remplies;

sur la proposition du département de l'économie et de l'emploi,

arrête :

Art. 1

Le champ d'application de la CCT conclue à Genève le 22 juillet 2022, reproduite en annexe, est étendu, à l'exception des passages imprimés en caractères italiques.

Art. 2

Le présent arrêté s'applique à tout le territoire du canton de Genève.

Art. 3

Les clauses étendues s'appliquent aux rapports de travail entre d'une part :

toutes les entreprises actives dans l'entretien optique et technique, le montage en pneumatique, la réparation de véhicules automobiles à quatre roues au minimum; ayant leur siège, une succursale ou un établissement dans le canton de Genève;

et, d'autre part :

tous les travailleurs employés dans les entreprises mentionnées ci-dessus, à l'exclusion des catégories suivantes :

- chefs d'atelier ; est considéré comme chef d'atelier, un employé ayant la responsabilité d'au moins deux collaborateurs;
- conseillers techniques administratifs;

- vendeurs d'automobiles;
- employés de bureau.

S'agissant des apprentis, ils sont soumis uniquement à l'article 23 relatif à l'assurance perte de gain maladie, ainsi qu'aux annexes 2 et 3 relatives aux conditions de travail et à la rémunération minimale des apprentis.

Art. 4

Les dispositions étendues de la convention collective de travail relatives aux conditions minimales de travail et de salaire, au sens de l'article 2 de la loi fédérale sur les travailleurs détachés du 8 octobre 1999 (Ldét – RS 823.20), et des articles 1, 2 et 8d de son ordonnance du 21 mai 2003 (Odét – RS 823.201), sont également applicables aux employeurs ayant leur siège en Suisse, mais à l'extérieur du canton de Genève, ainsi qu'à leurs employés, pour autant qu'ils exécutent un travail dans le canton de Genève. Le conseil professionnel est compétent pour effectuer le contrôle de ces dispositions étendues.

Art. 5

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice, seront présentés à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail. Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision. L'office susmentionné peut en outre requérir la consultation d'autres pièces et demander des renseignements complémentaires.

Art. 6

¹ Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} du mois suivant son approbation par la Confédération, pour autant que cette approbation intervienne au plus tard le 15 du mois précédent. A défaut, l'entrée en vigueur est reportée au 1^{er} du mois d'après. Il porte effet jusqu'au 31 décembre 2027.

² Le présent arrêté est publié dans la Feuille d'avis officielle¹.

Approuvé par le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR le 23 février 2023.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI

¹ Publié dans la Feuille d'avis officielle le 9 mars 2023

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES TRAVAILLEURS DE L'INDUSTRIE DES GARAGES DU CANTON DE GENEVE

Préambule

Les situations plus favorables aux travailleurs acquises avant l'entrée en vigueur de la présente convention sont garanties.

Pour faciliter la lecture, les termes utilisés dans le texte de la présente convention s'entendent au féminin comme au masculin.

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

1.1 Champ d'application du point de vue territorial

La présente convention s'applique sur tout le territoire du canton de Genève.

1.2 Champ d'application du point de vue des entreprises

La présente convention s'applique aux membres de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise, à toutes les entreprises actives dans l'entretien optique et technique, le montage en pneumatique, la réparation de véhicules automobiles à quatre roues au minimum.

1.3 Champ d'application du point de vue des travailleurs

La présente convention s'applique aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'article 1.2, à l'exclusion des chefs d'atelier (est considéré comme chef d'atelier, un employé ayant la responsabilité d'au moins deux collaborateurs), conseillers techniques administratifs, vendeurs d'automobiles, et employés de bureau. Toutefois, sur simple demande, les chefs d'atelier et conseillers techniques administratifs peuvent être soumis aux dispositions de cette convention ; l'article 4 relatif aux heures supplémentaires ne leur sera toutefois pas applicable.

S'agissant des apprentis, ils sont soumis uniquement à l'article 23 relatif à l'assurance perte de gain maladie, ainsi qu'aux annexes 2 et 3 relatives aux conditions de travail et à la rémunération minimale des apprentis.

CHAPITRE 2 – CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 2 – Engagement et contrat de travail

2.1 L'engagement s'effectue par accord écrit.

2.2 L'employeur remet au travailleur un exemplaire du contrat de travail avant la prise d'emploi. Celui-ci doit mentionner au moins les éléments suivants :

- a) Le nom des parties ;
- b) La date du début des rapports de travail ;
- c) La fonction et la catégorie de salaire du travailleur ;
- d) Le salaire ;
- e) La durée hebdomadaire du travail ;
- f) En cas d'engagement à temps partiel, la présence du travailleur dans l'entreprise.

2.3 Toute modification des éléments ci-dessus doit être communiquée par écrit avant son entrée en vigueur, dans le respect du délai de congé. Demeurent réservées les modifications plus favorables au travailleur.

Article 3 – Temps d'essai et délai de congé

3.1 Le temps d'essai est de trois mois. Pendant ce dernier, chacune des parties peut résilier le contrat de travail par écrit, moyennant un délai de congé de sept jours.

3.2 Après le temps d'essai, le contrat de travail peut être résilié par écrit par les parties moyennant le respect des délais de congé suivants :

- Pendant la 1^{ère} année de service : un mois pour la fin d'un mois
- Dès la 2^{ème} année de service : deux mois pour la fin d'un mois
- Dès la 10^{ème} année de service : trois mois pour la fin d'un mois.

3.3 Après le temps d'essai, le congé ne peut être donné par l'employeur si le travailleur subit une incapacité de travail due à l'accident ou la maladie :

- Pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
- Pendant les 112 premiers jours, dès la 2ème année de service ;
- Pendant les 180 premiers jours, dès la 6ème année de service ;
- Pendant les 365 premiers jours, dès la 11ème année de service ;

Article 4 – Durée du travail et pauses

- 4.1 La durée effective du travail est fixée sur une base annuelle de 2132 heures, vacances et jours fériés inclus. Elle est calculée sur la base de 41 heures hebdomadaires X 52 semaines, hors pauses.
- 4.2 *Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :*
- 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures et demie ;
 - 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures ;
 - 1 heure si la journée de travail dure plus de 9 heures ;
- 4.3 Pour l'employeur qui met à la disposition des travailleurs un local spécifique, la pause de midi ne pourra être comptée comme temps de travail que lors d'horaires exceptionnels définis d'entente entre les parties, comme par exemple, un service permanent.
- 4.4 Lors de la fixation des heures de travail et de repos, l'employeur tiendra notamment compte des responsabilités familiales des travailleurs.

Article 5 – Horaire flexible

- 5.1 Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, l'horaire de travail hebdomadaire peut varier dans l'année (horaire flexible), heures supplémentaires non comprises. Les conditions cumulatives suivantes doivent être remplies :
- L'horaire de travail hebdomadaire ne devra impérativement pas être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45 heures. Un horaire supérieur ou inférieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.
 - Un décompte mensuel du solde des heures de travail sera remis à la fin de chaque mois à tout travailleur concerné. Le salaire mensuel sera versé sans tenir compte des variations du solde des heures de travail.
 - A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro. Dans le cas d'un solde positif, ces heures feront l'objet d'une compensation convenue par écrit, d'entente entre l'employeur et le travailleur à la fin de l'année. En cas de mésentente, l'employeur peut imposer la compensation de la moitié du solde des heures. Au choix du travailleur, l'autre moitié est compensée d'une durée égale, ou payée avec un supplément de 25 %.
 - Au cas où le contrat de travail prend fin en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur, il sera compensé selon l'article 7 de la présente convention (heures supplémentaires). Si le décompte laisse apparaître un solde négatif qui ne peut être compensé par la faute du travailleur, l'entreprise pourra procéder à une retenue de ces heures négatives sur la dernière rémunération.
- 5.2 Si les conditions du présent article sont respectées, le travailleur a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.
- 5.3 Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 7 de la présente convention.

Article 6 – Service permanent

- 6.1 Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de l'article 7.2 CCT, l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.
- 6.2 Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi *ou dure plus de 5 heures*, l'employeur doit accorder, en compensation, la semaine précédente ou la semaine suivante, un repos d'au moins 35 heures consécutives coïncidant avec un jour ouvré. *Le personnel aura au moins deux dimanches entiers de repos par période de 4 semaines.*

Article 7 – Heures supplémentaires

- 7.1 Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 41 heures, jusqu'à un maximum de 45 heures par semaine. Le travailleur est

tenu d'exécuter des heures supplémentaires dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander.

- 7.2 Les majorations prévues par le présent article ne sont dues que si les heures supplémentaires ont fait l'objet de l'aval de l'employeur ou qu'elles sont commandées par les circonstances. Toutes les heures supplémentaires font l'objet d'un relevé mis à jour mensuellement et sont retranscrites sur la fiche de salaire.
- 7.3 Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal de 41 heures jusqu'à 45 heures font l'objet d'une compensation en temps égal ou payées sans majoration, selon ce que les parties conviennent. Au-delà de 45 heures, la compensation en temps est de 125 % ou la rétribution de 125 % au minimum, d'entente entre les parties.

CHAPITRE 3 – SALAIRES ET INDEMNITES

Article 8 – Salaires

- 8.1 Les salaires sont fixés en tenant compte notamment de la fonction et de la qualification du travailleur. Ils doivent respecter les minima en vigueur dans la présente CCT et ses annexes 1 et 3.
- 8.2 *En général, les travailleurs soumis à la présente convention bénéficient d'un salaire mensualisé.*
- 8.3 Le salaire doit être versé au travailleur au plus tard le dernier jour ouvré du mois. Un décompte de salaire est remis chaque mois au travailleur.
- 8.4 *Pour les seules créances relatives aux rapports de travail, l'employeur peut retenir, en vertu de l'article 323a CO, un montant ne devant pas excéder un dixième du salaire.*

Article 9 – Adaptation des salaires

- 9.1 *Les salaires minima conventionnels sont basés sur l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre (du 1er novembre au 31 octobre). Une adaptation sera effectuée selon le schéma suivant : une indexation automatique, une fois par année, au 1er janvier, sur la base de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation.*
- 9.2 *Les salaires effectifs sont négociés chaque année entre les parties à la CCT. La négociation porte sur une adaptation des salaires au 1er janvier de l'année suivante :*
- Dans tous les cas, l'indexation sera intégrale si l'évolution de l'indice mesuré va de 1 % à 2 % dans les douze mois de référence (1er novembre-31 octobre) ;*
 - La valeur du pourcent de l'indexation est fixée à 40 francs l'an pour la durée de la présente convention collective de travail.*
- 9.3 *Tous les litiges survenant à ce propos entre les parties peuvent être soumis à l'arbitrage de la Commission paritaire.*

Article 10 – Treizième salaire

- 10.1 A la fin de chaque année civile, l'employeur verse un 13^{ème} salaire au travailleur soumis à la présente convention collective.
- 10.2 Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le 13^{ème} salaire est payé au prorata temporis.
- 10.3 Le 13^{ème} salaire peut être versé en deux fois, au mois de juin et au mois de décembre.

Article 11 – Indemnités de déplacement

- 11.1 *Les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'entreprise.*
- 11.2 Les heures consacrées aux déplacements professionnels sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.
- 11.3 Si le travailleur ne peut pas rejoindre son domicile pour les repas ou le soir avant 20 heures, l'entreprise rembourse les frais de repas et de logement.

Article 12 – Remboursement des frais

- 12.1 L'employeur met à disposition de chaque travailleur des habits de travail et en assure l'entretien.
- 12.2 L'employeur fournit l'équipement de protection individuelle adéquat (EPI). Il met à disposition des travailleurs des chaussures de sécurité conformes qui sont remplacées au minimum une fois l'an.

CHAPITRE 4 – PRESTATIONS SOCIALES

Article 13 – Droit aux vacances

- 13.1 Le droit aux vacances est de 25 jours ouvrés.
- 13.2 Durant le contrat d'apprentissage, le droit aux vacances est régi selon l'annexe 2 relative aux conditions de travail des apprentis.
- 13.3 Les dates des vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.
- 13.4 L'exercice vacances s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.
- 13.5 *Les vacances légales ou conventionnelles sont accordées prorata temporis si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année.*

Article 14 – Réduction du droit aux vacances

- 14.1 Lorsqu'au cours d'une année de service, le travailleur est, par sa propre faute, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée de ses vacances d'un douzième par mois complet d'absence.
- 14.2 En cas d'absence non-fautive, la réduction n'intervient qu'après 3 mois complets d'absence.
- 14.3 L'employeur ne diminuera pas non plus les vacances d'une travailleuse si, en raison d'une grossesse, elle est empêchée de travailler pendant trois mois au plus. Aucune réduction du droit aux vacances n'est permise pendant toute la période du congé maternité, au sens de la loi fédérale et cantonale, à savoir 112 jours.

Article 15 – Jours fériés

- 15.1 Les 9 jours fériés et payés sont les suivants : 1^{er} janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre.
- 15.2 Le travailleur est libéré l'après-midi du 1^{er} mai. Il ne subit aucune perte de salaire, y compris pour celui payé à l'heure, pour autant que le travailleur ait été présent durant la matinée.

Article 16 – Absences justifiées

- 16.1 Sur sa demande, le travailleur a droit à des congés spéciaux, sans déduction de salaire, dans les cas suivants :
 - a) lorsqu'il se marie ou qu'il conclut un partenariat enregistré : 2 jours
 - b) en cas de décès de l'épouse, de l'époux, d'un fils, d'une fille, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur : 5 jours
 - c) en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou de l'un de ses beaux-parents : 3 jours
 - d) en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour
 - e) en cas de déménagement et au maximum une fois par an : 1 jour
- 16.2 Les lettres c) et d) sont applicables par analogie aux personnes faisant ménage commun.
- 16.3 En cas de congé paternité, le travailleur a droit à un congé paternité de deux semaines avec maintien du salaire à 90 %.

Article 17 – Autres absences

- 17.1 Le travailleur bénéficie d'un congé de deux heures par cas, sans déduction de salaire, dès lors qu'il doit s'absenter pour des soins médicaux ou dentaires, dans la mesure où ceux-ci ne peuvent être fixés en dehors des horaires de travail du travailleur concerné.
- 17.2 Si un congé de deux heures est insuffisant, en raison notamment de la durée du trajet jusqu'au cabinet ou du temps d'attente au rendez-vous médical, le travailleur peut demander à l'employeur de lui accorder le temps nécessaire pour la durée totale de l'absence.

Article 18 – Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la famille

- 18.1 *Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total (art. 329h CO et art. 36 al. 3 et 4 LTr).*
- 18.2 Le travailleur doit informer l'employeur de son absence sans délai, si possible préalablement. Il

est tenu de justifier celle-ci.

- 18.3 Une absence justifiée n'autorise pas l'employeur à réduire le salaire du travailleur et n'est pas prise en considération dans le cadre de l'article 14 traitant de la réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur.

CHAPITRE 5 – FORMATION

Article 19 – Cours de formation et de perfectionnement professionnel

- 19.1 Dans le but de favoriser l'acquisition et le développement des connaissances des travailleurs, des congés de formation peuvent être accordés si la formation est liée au métier et selon les modalités ci-après :
- a) Acquisition du CFC en cours d'emploi par la VAE (validation des acquis de l'expérience)
 - b) Maîtrise fédérale et brevet fédéral
 - c) Autres cours de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation à la demande de l'employeur
 - d) Cours de marque obligatoire : selon le programme du constructeur
- 19.2 Pour les lettres a) et b), l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer les jours d'absence liés à ces formations. Cependant, selon les circonstances, un accord peut être conclu au cas par cas. Pour les lettres c) et d), le salaire continue d'être versé au travailleur durant ces périodes. De plus, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais liés aux formations susmentionnées, notamment les frais de cours, ainsi que les frais de nourriture, logement et transport si nécessaire. Les frais seront uniquement remboursés sur présentation de justificatifs.
- 19.3 Toutefois, l'employeur se réserve le droit d'associer à l'un de ces cours une convention lui permettant de récupérer une partie des frais engagés, si le travailleur quitte l'entreprise de son plein gré, dans un délai convenu entre les parties.

Article 20 – Autres formations – Absences paritaires

- 20.1 Des congés non payés peuvent être accordés pour des formations telles que :
- commissaires d'apprentissage
 - formateurs en entreprise (astreints à suivre les cours pour formateurs et commissaires d'apprentissage imposés par la loi fédérale sur la formation professionnelle)
 - la formation portant sur les assurances sociales et le droit du travail
- 20.2 L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds paritaire.
- 20.3 *Des congés non-payés peuvent être octroyés pour les juges prud'hommes, aux membres de la commission paritaire et aux délégués syndicaux.*
- 20.4 Les congés sont accordés moyennant un préavis de 2 semaines au moins et dans la mesure où ils ne perturbent pas la marche de l'entreprise.

CHAPITRE 6 – ASSURANCES

Article 21 – Obligation de servir en Suisse

Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisées selon l'art. 324b CO.

Article 22 – Allocations familiales

Conformément à la loi sur les allocations familiales (LAF) et aux dispositions cantonales, les allocations familiales sont payées par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattaché l'employeur.

Article 23 – Assurance perte de gain maladie

- 23.1 L'employeur garantit aux travailleurs, dès le 1^{er} jour des rapports de travail une couverture d'assurance pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance.
- 23.2 *Le personnel des membres de l'UPSA Genève doit être assuré dans le cadre d'un contrat collectif assurance perte de gain maladie géré par les parties signataires de la présente CCT. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par la commission paritaire, dans l'hypothèse où la couverture offerte est conforme aux dispositions du présent article.*

- 23.3 En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80 % du salaire effectif brut est versée dès le 3ème jour, pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 720 jours dans une période de 900 jours. *L'employeur a la possibilité de prendre en charge le paiement des deux premiers jours de carence.*
- 23.4 L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31^{ème} jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit le 80 % du salaire pendant le temps différé.
- 23.5 La prime est payée par l'employeur et le travailleur, à raison de 50 % chacun.
- 23.6 La commission paritaire est chargée du contrôle de l'existence d'un contrat d'assurance maladie perte de gain.

Article 24 – Assurance accidents

- 24.1 *Chaque employeur doit assurer ses travailleurs contre les accidents professionnels et non professionnels auprès de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA), conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).*
- 24.2 *La prime pour les accidents professionnels est prise en charge par l'employeur.*
- 24.3 *L'attention des travailleurs est expressément attirée sur le fait que pour les accidents non professionnels, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA) exclut ce qu'elle appelle « des dangers extraordinaires » ou « des entreprises téméraires ».*
Le travailleur qui court des risques spéciaux tels que définis par la SUVA est donc tenu de contracter à ses frais une assurance individuelle complémentaire.
Si le travailleur omet de s'assurer personnellement contre les accidents dus à des dangers extraordinaires ou à des entreprises téméraires, il n'a aucune action contre son employeur. Ce dernier n'assume donc aucune responsabilité pour les suites d'un accident de cette nature.
- 24.4 En cas d'accident professionnel et non-professionnel, l'employeur versera au travailleur le 80 % de son salaire pendant les deux jours de carence appliqués par la SUVA.

Article 25 – Prévoyance professionnelle (2^{ème} pilier)

- 25.1 *Les employeurs et travailleurs sont soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle, conformément aux dispositions légales en vigueur.*
- 25.2 **Affiliation du personnel des membres de l'UPSA-Genève**
Le personnel des membres de l'UPSA_Genève doit être prioritairement affilié auprès de la CIEPP Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle, selon les conditions du plan MAXIMA. Le règlement de prévoyance de la CIEPP fait foi et est partie intégrante de la présente convention.
- 25.3 **Conditions d'assurance de la prévoyance professionnelle**
Les employeurs doivent s'affilier à une institution de prévoyance garantissant des prestations au moins équivalentes à celles décrites ci-dessous :
- Pour autant que le salaire annuels AVS soit égal ou supérieur au salaire coordonné prévu par l'art. 8 alinéa 2 LPP (3'585 fr. au 1.1.2022), les travailleurs dès 18 ans sont assurés pour les risques et les travailleurs dès 25 ans pour les risques et l'épargne ;
 - Les bonifications d'épargne sont :
 - 25-34 ans : 6 %
 - 35-44 ans : 8 %
 - 45-54 ans : 11 %
 - 55-65 ans : 13 %
 - La part de cotisation financée par l'employeur est au moins égale à la part de cotisation versée par le travailleur ;
 - Les assurés invalides ou en maladie-accident pendant plus de trois mois sont libérés du paiement des cotisations.
- De plus, les prestations doivent être au minimum les suivantes :
- Prestation de vieillesse sous forme de rente (selon les taux de conversion applicables) ou de capital, en % de l'avoir projeté, avec les intérêts ;
 - Rente d'invalidité : 40 % du salaire assuré
 - Rente de conjoint : 25 % du salaire assuré

- Rente d'orphelin : 8 % du salaire assuré.

25.4 Equivalence

Les entreprises tiennent à disposition de la commission paritaire les statuts, le règlement et le plan de prévoyance permettant de juger de l'équivalence des prestations prévues à l'art. 25.3.

CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS D'APPLICATION

Article 26 – Fonds paritaire

26.1 Le fonds paritaire est alimenté par les contributions aux frais d'exécution et de formation des travailleurs et des employeurs soumis à la convention collective de travail. L'utilisation du fonds paritaire est de la compétence de la commission paritaire. Il sert à couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT et à favoriser la formation et le perfectionnement professionnel.

26.2 *La commission paritaire peut édicter un règlement d'utilisation du fonds paritaire qui fixe les modalités de perception et de remboursement.*

Article 27 – Contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnel

27.1 Contribution des travailleurs :

Le montant des contributions des travailleurs est fixé à 0,20 % du salaire brut mensuel et est prélevé directement sur le salaire. Ces contributions sont réparties à raison de 0,15 % pour les frais d'exécution et de 0,05 % pour les frais de formation.

27.2 Contribution des employeurs :

Le montant des contributions des employeurs est fixé à 0,14 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels du personnel soumis à la CCT. Ces contributions sont réparties à raison de 0,105 % pour les frais d'exécution et de 0,035 % pour les frais de formation.

27.3 Les contributions **aux frais d'exécution** servent *notamment* à financer :

- le contrôle de l'application de la CCT
- les mesures de santé et de sécurité au travail

27.4 Les contributions **aux frais de formation** servent *notamment* à financer :

- la formation et le perfectionnement professionnel (matériel, équipement, frais de déplacement, etc)
- les mesures de soutien à l'apprentissage (mesures d'appui, frais didactiques, etc)

Article 28 – Affichage d'informations

28.1 L'affichage d'informations syndicales peut être fait avec l'accord de l'employeur à un emplacement désigné.

28.2 *Le secrétariat patronal reçoit, à titre d'information, un exemplaire de chaque affiche.*

Article 29 – Commission paritaire

29.1 Conformément à l'article 357b CO, la commission paritaire est compétente pour veiller à l'application uniforme de la CCT et fonctionne comme organe de contrôle à cette fin. Elle peut exiger des entreprises l'accès à tout document utile au contrôle. En cas de violation des dispositions de la CCT, elle peut prononcer des peines conventionnelles sous la forme d'amende allant jusqu'à 20'000 francs par cas et par contrevenant. Elle peut décider de prononcer un avertissement préalablement à la peine conventionnelle. *Un barème idoine adopté par les partenaires sociaux fixe le type d'infractions et les montants correspondants.*

29.2 Elle est compétente pour le contrôle et la perception des contributions aux frais d'exécution.

29.3 Si des peines conventionnelles sont prononcées, leurs montants sont attribués à la commission paritaire pour couvrir les frais d'exécution et de contrôles de la présente convention.

Article 30 – Caisse de perception des contributions aux frais d'exécution instituées par la commission paritaire

30.1 *Le versement régulier des contributions aux frais d'exécution mises à la charge des entreprises, notamment par l'art. 27 de la présente convention, est effectué auprès de la Caisse de perception des cotisations sociales.*

30.2 *Le règlement de la Caisse de perception des contributions aux frais d'exécution de l'industrie*

des garages fixe les buts, les modalités et les droits et obligations des entreprises. Le siège de la caisse 23 est sis auprès de la Fédération des entreprises romandes, FER Genève, 98 rue de St Jean, case postale, 1211 Genève 3.

CHAPITRE 8 – CLAUSES GENERALES

Article 31 – Devoirs du travailleur

- 31.1 *Le travailleur est tenu d'observer les obligations contenues dans le contrat de travail, les directives de l'employeur et le règlement interne à l'entreprise, lorsqu'il existe.*
- 31.2 *Il répond, selon l'article 321e CO, des dommages qu'il cause à l'employeur, intentionnellement ou par négligence.*

Article 32 – Travail non déclaré

- 32.1 *Il est interdit aux travailleurs d'effectuer et à l'employeur de favoriser des travaux professionnels rémunérés pour le compte de tiers. Demeure réservé le prêt de collaborateurs.*
- 32.2 *Toute infraction à cette interdiction fera l'objet d'une peine conventionnelle, conformément à l'art. 29 de la présente convention.*

Article 33 – Mesures de sécurité et d'hygiène

L'entreprise doit prendre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité à l'égard des travailleurs. Ces derniers sont tenus de signaler tout dommage survenant au matériel ou aux installations et de se conformer aux directives en vigueur.

Pour tous les travaux spécifiques, l'employeur fournit l'équipement de protection individuelle adéquat (EPI).

Article 34 – Dispositions légales réservées

Tout ce qui ne serait pas expressément réglé par la présente convention est régi par le Code des obligations (CO), la Loi sur le travail (LTr) ainsi que par la Loi sur l'égalité (LEg).

Article 35 – Paix du travail

- 35.1 *Certains de leur bonne foi réciproque, les partenaires sociaux conviennent d'observer la paix du travail pendant toute la durée de la convention. Cet engagement est pris par les partenaires sociaux, aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.*
- 35.2 *Les partenaires sociaux s'engagent néanmoins à étudier en commun tout nouveau problème qui pourrait se poser pendant la durée de la convention.*
- 35.3 *Sont notamment considérées comme violation de la paix absolue du travail, toutes mesures individuelles ou collectives ayant pour effet d'entraver la bonne marche du travail ou de l'interrompre (grève, lock-out).*

Article 36 – Différend entre les parties contractantes

- 36.1 *Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir entre elles quant à la présente convention.*
- 36.2 *Les différends intervenant entre les parties au sujet de l'application ou de l'interprétation de la présente convention collective de travail doivent être soumis à la commission paritaire. Cette requête doit être motivée et formulée par écrit. La commission paritaire, formée de huit membres (chaque partie désigne quatre délégués de la profession) se réunit pour étudier le différend et parvenir à un accord.*
- 36.3 *En cas d'échec ou si une des parties ne ratifie pas l'accord proposé par la commission paritaire, les parties soumettront leur litige à la Chambre des relations collectives de travail (CRCT), nstaurée comme instance de conciliation ou d'instance d'arbitrage. La requête devra être formulée par écrit dans les 30 jours et motivée.*

Article 37 – Chambre des relations collectives de travail

- 37.1 *Toute peine conventionnelle prononcée par la commission paritaire peut être contestée dans les 30 jours dès sa notification devant la Chambre des relations collectives de travail (ci-après CRCT).*
- 37.2 *La CRCT est saisie soit en tant qu'instance de conciliation, soit en tant qu'instance d'arbitrage, en application de la loi concernant la Chambre des relations collectives de travail (LCRCT).*

37.3 *En cas de différend avec une entreprise ayant son siège à l'étranger ou dans un autre canton que Genève ou avec un travailleur domicilié à l'étranger ou dans un autre canton que Genève, le for juridique se trouve au siège de la commission paritaire.*

Article 38 – Entrée en vigueur et résiliation

38.1 *La présente convention collective de travail poursuit les relations contractuelles établies dès le 1^{er} janvier 1949.*

38.2 *Les présentes dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2023 et sont valables jusqu'au 31 décembre 2026, avec reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée par l'un des partenaires sociaux, trois mois au moins avant son échéance. En cas de dénonciation, la convention reste applicable pour toute la période de négociation.*

ANNEXE 1 – Grille des salaires minima

PERSONNEL D'ATELIER	En francs
1. Brevet fédéral d'électromécanicien-ne en automobiles ou technicien-ne ES	6'064.--
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC :	
a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier	4'695.--
b) après les 6 premiers mois de pratique du métier	4'958.--
c) après 2 ans de pratique du métier	5'326.--
3. Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles au bénéfice d'un CFC, mécanicien-ne titulaire d'un CAP français, ou titre reconnu équivalent :	
a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier	4'485.--
b) après les 6 premiers mois de pratique du métier	4'801.--
c) après 2 ans de pratique du métier	5'065.--
4. Assistant-e mécanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) / Monteur en pneumatique :	
a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier	4'169.--
b) après les 6 premiers mois de pratique du métier	4'433.--
c) après 2 ans de pratique du métier	4'695.--
Personnel de magasin	
5. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC :	
a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier	4'485.--
b) après les 6 premiers mois de pratique du métier	4'801.--
c) après 2 ans de pratique du métier	5'065.--
6. Assistant-e de commerce de détail (AFP) :	
a) pendant les 6 premiers mois de pratique du métier	4'169.--
b) après les 6 premiers mois de pratique du métier	4'433.--
c) après 2 ans de pratique du métier	4'695.--
Personnel non qualifié (de magasin ou d'atelier)	4'654.--

Les salaires effectifs (réels) doivent être augmentés de 90 francs par mois (indexation des salaires selon l'art. 9. 2 CCT).

Ces salaires sont à verser 13 fois l'an, conformément à l'article 10 CCT.

ANNEXE 2 – Conditions de travail des apprentis

Table des matières

Préambule et champ d'application

Article 1 Durée du travail

Article 2 Vacances

Article 3 Echéance du contrat d'apprentissage

Article 4 Cours d'appui

- Article 5 Stages
- Article 6 Rémunération
- Article 7 Tenue de travail et chaussures de sécurité
- Article 8 Assurance
- Article 9 Accidents
- Article 10 Permis de conduire
- Article 11 Obligations de l'apprenti(e)
- Article 12 Informations aux apprentis(ies)
- Article 13 Entrée en vigueur, durée et résiliation

Préambule et champ d'application

Soucieuses de contribuer à une formation professionnelle de qualité, les parties signataires ont souhaité définir, par la présente annexe, en complément du contrat d'apprentissage et aux dispositions légales et réglementaires fédérales et cantonales, les conditions de travail dont bénéficient les apprentis(ies) de l'industrie des garages genevois.

Pour faciliter la lecture, les termes utilisés dans cette annexe s'entendent au féminin comme au masculin.

La présente annexe s'applique à tous les apprentis des professions suivantes :

- a) Mécatronicien d'automobiles «véhicules légers et véhicules utilitaires»
- b) Mécanicien en maintenance d'automobiles «véhicules légers et véhicules utilitaires»
- c) Assistant en maintenance d'automobiles ; Attestation de Formation Professionnelle
- d) Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées
- e) Assistant du commerce de détail – Logistique des pièces détachées

Article 1 – Durée du travail

- 1.1 Les apprentis sont soumis à l'horaire en vigueur dans l'entreprise.
- 1.2 Les heures d'enseignement obligatoires sont comprises dans la durée du travail
- 1.3 Un jour de cours professionnel équivaut à une journée de travail. Au besoin, l'équivalence est calculée au prorata.

Article 2 – Vacances

Les apprentis bénéficient des vacances suivantes :

- a) 6 semaines pendant la première année d'apprentissage ;
- b) 5 semaines dès la deuxième année et pendant toute la durée de l'apprentissage.

Les vacances doivent être prises de préférence pendant les périodes de vacances scolaires, dont deux semaines au moins consécutives.

Les dates des vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et l'apprenti.

Sont à imputer, le cas échéant, sur la durée des vacances, les jours d'absence pris pour participer à des semaines de sport ou des voyages d'étude organisés par l'école.

Article 3 – Echéance du contrat d'apprentissage

Au plus tard 3 mois avant son échéance, l'employeur communiquera à l'apprenti s'il peut ou non rester au service de l'entreprise à la fin de son apprentissage.

Article 4 – Cours d'appui

En cas de notes insuffisantes, l'employeur a l'obligation de libérer l'apprenti pour les cours d'appui justifiés.

Article 5 – Stages

Dans le cadre de l'acquisition de compétences nécessaires à l'apprentissage, l'employeur encourage l'apprenti à réaliser un stage dans une autre entreprise. Au besoin, il l'aidera dans l'organisation et les démarches.

Article 6 – Rémunération

Les salaires sont fixés selon le barème mentionné à l'annexe 3 qui en fait partie intégrante.

Ces salaires constituent des minima applicables aux contrats conclus à partir de l'entrée en vigueur de l'extension.

Article 7 – Tenue de travail et chaussures de sécurité

L'employeur met à disposition de chaque apprenti des habits de travail et en assure l'entretien. Il fournira également l'équipement de protection individuelle (EPI). Leur utilisation est obligatoire.

Article 8 – Assurance perte de gain maladie

En cas de perte de salaire due à une maladie, une assurance perte de gain est conclue par l'employeur qui garantit à l'apprenti une indemnité correspondant à 80 % du salaire pendant une durée de 720 jours sur 900 jours durant l'apprentissage. Pour le surplus, l'art. 23 de la CCT s'applique.

Article 9 – Assurance accidents

L'employeur est tenu d'assurer l'apprenti contre les accidents professionnels et non-professionnels. La prime pour l'assurance contre les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, celle relative aux accidents non-professionnels à charge de l'apprenti.

Article 10 – Permis de conduire

10.1 A 18 ans révolus, les apprentis mécaniciens «véhicules légers» et «véhicules utilitaires» et mécaniciens en maintenance d'automobiles «véhicules légers» et «véhicules utilitaires» doivent passer leur permis de conduire dans la catégorie concernée par leur apprentissage.

10.2 L'employeur prend en charge les frais de 10 leçons d'auto-école (cours pratique) au maximum, en sus des cours de samaritain et de sensibilisation, ainsi que le coût du permis provisoire.

10.3 L'employeur prend en charge la moitié des frais occasionnés pour l'obtention du permis «deux phases», pour autant que l'apprenti soit encore actif au sein du garage dans lequel il suit sa formation.

Les leçons sont réparties entre la théorie et la pratique selon les besoins de l'apprenti. Le choix du moniteur d'auto-école se fera d'entente avec l'employeur.

Article 11 – Obligations de l'apprenti

a) Outillage

L'apprenti est responsable de l'outillage que l'employeur met à sa disposition.

b) Guide Méthodique et documents de formation

L'apprenti a l'obligation de remplir tout document de formation qu'il doit soumettre à l'employeur pour contrôle et signature.

Le guide méthodique sera ensuite contresigné par le commissaire d'apprentissage qui peut faire l'objet d'un contrôle lors du passage de la procédure de qualification.

c) Travail interdit

L'apprenti ne doit pas effectuer de travail rémunéré pour le compte d'autres entreprises de la branche ou pour des tiers.

d) Tenue et comportement

L'apprenti doit se présenter dans les lieux de formation, dans une tenue conforme aux règles de sécurité et faire preuve de courtoisie. L'apprenti est tenu de faire preuve de secret professionnel pour tout ce qui concerne l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

e) Discipline

L'apprenti est tenu de se conformer aux instructions de son employeur *ainsi qu'aux directives et règlements de l'ensemble des lieux de formation.*

f) Circulation sur la voie publique

L'apprenti s'engage à respecter strictement la législation et la réglementation sur la circulation routière.

Article 12 – Information aux apprentis

La commission paritaire donnera, sous une forme appropriée sur la présente annexe, une information aux apprentis, dès leur entrée en apprentissage.

Par ailleurs, une information paritaire sera donnée aux apprentis de dernière année sur le contenu de

la convention collective de travail en vigueur dans la branche.

Article 13 – Entrée en vigueur et modification, durée et résiliation

La présente annexe a été modifiée le 9 avril 2018 et entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Résiliation

Les parties peuvent dénoncer la présente annexe moyennant un préavis de 3 mois pour la fin de l'année scolaire en cours, par lettre recommandée.

A défaut de dénonciation, l'annexe 2 sera reconduite tacitement d'année en année.

ANNEXE 3 – Rémunérations minimales des apprentis dans le domaine automobile

	En francs
Mécatronicien-ne d'automobiles «véhicules légers» et «véhicules utilitaires»	
1 ^{ère} année	500.--
2 ^{ème} année	900.--
3 ^{ème} année	1 300.--
4 ^{ème} année (y compris Matu Pro)	1 700.--
Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles «véhicules légers» et «véhicules utilitaires»	
1 ^{ère} année	450.--
2 ^{ème} année	800.--
3 ^{ème} année	1 150.--
3 ^{ème} année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien-ne	1 500.--
4 ^{ème} année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien-ne	1 800.--
Assistant-e en maintenance d'automobiles «Attestation de Formation Professionnelle»	
1 ^{ère} année	350.--
2 ^{ème} année	650.--
2 ^{ème} année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien-ne en maintenance	800.--
3 ^{ème} année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien-ne en maintenance	1 150.--
Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées	
1 ^{ère} année	750.--
2 ^{ème} année	950.--
3 ^{ème} année	1 100.--
Assistant-e du commerce de détail – Logistique des pièces détachées	
1 ^{ère} année	700.--
2 ^{ème} année	900.--

Toutes les rémunérations sont payées en 13 mensualités