

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

du 23 janvier 2014

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 de l'industrie Suisse de la Carrosserie, conclue novembre 2012, est étendu.

Art. 2

¹ La décision d'extension s'applique à tout le territoire de la Suisse, à l'exception des cantons de Vaud, Valais, Neuchâtel, Jura, Fribourg ainsi que de l'arrondissement administratif du Jura bernois du canton de Berne.

² L'extension s'applique à l'ensemble des employeurs et travailleurs de l'industrie de la carrosserie. Sont considérés comme travaux de carrosserie:

- carrosserie et construction de véhicules;
- sellerie de carrosserie;
- ferblanterie de carrosserie;
- peinture au pistolet, laquage;
- entreprises effectuant des travaux spéciaux de carrosserie (p. ex. repous-sage);
- départements de carrosserie des entreprises mixtes.

De même, sont applicables aux apprentis l'art. 23 «Durée du travail», l'art. 27 «Vacances, durée des vacances», l'art. 29 «Jours fériés», l'art. 32 «Absences» et l'art. 38 «Indemnité de fin d'année».

³ Ne sont pas soumis:

- a) les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon les dispositions de l'article 4 alinéa 1 de la loi sur le travail (RS 822.11);
- b) les travailleurs dont le taux d'occupation est inférieur à 40 pour cent.

¹ RS 221.215.311

- c) les travailleurs effectuant principalement des tâches administratives;
- d) les cadres à qui des travailleurs sont subordonnés, ainsi que les autres travailleurs qui disposent, de par leur position et leur responsabilité, d'un pouvoir de décision important dans l'entreprise ou qui sont en mesure d'en influencer fortement les processus décisionnels.

Art. 3

Chaque année, les comptes annuels détaillés, ainsi que le budget pour le prochain exercice doivent être soumis à la Direction du travail du SECO au sujet des contributions aux frais d'exécution (art. 18). Ces comptes doivent être complétés par le rapport d'une institution de révision reconnue. La gestion doit être conforme aux directives établies par la Direction du travail et doit 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. La Direction du travail peut en outre demander la consultation d'autres pièces et faire procéder à des contrôles aux frais des parties contractantes.

Art. 4

¹ Les arrêtés du Conseil fédéral du 19 juin 2006, du 13 août 2007, du 29 avril 2008, du 9 mars 2009, du 12 avril 2010, du 26 novembre 2010, du 15 septembre 2011, du 24 avril 2012 et du 26 février 2013² étendant le champ d'application de la convention collective de travail de l'industrie Suisse de la Carrosserie sont abrogés.

² Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} mars 2014 et a effet jusqu'au 31 décembre 2017.

23 janvier 2014

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Didier Burkhalter
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

² FF 2006 5119, 2007 5567, 2008 3027, 2009 1153, 2010 2407 7613, 2011 6551, 2012 4967, 2013 1749

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

conclue novembre 2012

entre

l'Union suisse des industriels de la carrosserie (USIC)

d'une part

et

le Syndacat Unia et le Syndacat Syna

d'autre part

Clauses étendues

Art. 8 Commission paritaire nationale

8.1 Pour l'exécution de la CCT, une «commission paritaire nationale de la branche suisse de la carrosserie» (CPN) est constituée sous forme juridique d'association au sens des art. 60 ss CC. Le siège est à Lugano. 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.

8.3 Tâches de la commission paritaire nationale (CPN):

a) exécution de la présente CCT;

...

e) promotion du perfectionnement professionnel;

f) réalisation de mesures en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé;

g) promulgation de toutes les mesures indispensables à l'exécution de la CCT. La commission paritaire nationale (CPN) peut déléguer ces tâches aux commissions paritaires professionnelles (CPP);

h) directives organisationnelles et administratives à l'attention des commissions paritaires professionnelles quant à la facturation des contributions aux frais d'exécution et de formation;

i) désignation des organes pour l'encaissement des contributions aux frais d'exécution et de formation;

...

l) fixation et encaissement de frais de contrôle, de rappels et de peines conventionnelles;

m) évaluation de la soumission conventionnelle d'employeurs;

...

8.4 Les décisions prises par la commission paritaire nationale (CPN) peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal arbitral dans un délai de 30 jours.

Art. 9 Contrôles, frais de contrôle, ... et peines conventionnelles

a) Infractions des employeurs

9.1 La CPN respectivement la CP somme les employeurs ayant enfreint les dispositions de la CCT de payer les arriérés correspondants. Les employeurs 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. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. Ces montants doivent être affectés à l'application des dispositions 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 amendes conventionnelles. L'organe de contrôle devra verser ces montants au Fonds de la CPN dès leur encaissement. 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 Sur demande motivée, l'organe de contrôle des parties contractantes 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, dès la première demande et 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.

9.10 Lorsque les contrôles révèlent des infractions à la convention collective ou aux dispositions complémentaires, le paiement des frais de contrôle est infligé à l'entreprise fautive. ...

- 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, l'entreprise sera, ... astreinte au paiement d'un forfait ... de frais de procédure. Pour une première infraction, l'entreprise sera redevable de 30 % du montant de l'arriéré dû aux travailleurs ... à titre de peine conventionnelle. En cas de récidive, les entreprises peuvent se voir infliger jusqu'à 100 % ... du montant de l'arriéré au titre d'amende conventionnelle.
- 9.12 En ce qui concerne les demandes résultant des contrôles exécutés, les parties contractantes sont autorisées par les employeurs et travailleurs concernés à entreprendre des actions en exécution d'une prestation par le biais de la CPN.
- 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. 12 Communication interne à l'entreprise/accords

...

- 12.2 Les entreprises et les travailleurs peuvent commander auprès de la commission paritaire nationale (CPN) ou auprès des parties contractantes un règlement type pour l'organisation d'une représentation du personnel.

Accords au sein de l'entreprise

- 12.3 Les entreprises confrontées à des problèmes économiques ou à une situation extraordinaire sont autorisées à soumettre une proposition de solution spécifique à leur cas.

Sont compétents pour traiter ... les demandes correspondantes le ... bureau exécutif de la CPN. Les décisions du bureau exécutif de la CPN peuvent faire l'objet d'un recours adressé au comité directeur de la CPN. ... La CPN sera informée des accords conclus.

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.

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

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) couverture des frais administratifs de la CPN;
- b) exécution de la CCT ou couverture des frais s'y rapportant;
- c) contributions dans le domaine de la formation continue;
- d) mesures en faveur de la sécurité du travail et de la protection de la santé;
- e) impression et envoi de la CCT et de ses annexes;
- f) frais en liaison avec l'information CCT/DFO;
- g) couverture des frais afférents à la formation de base;

18.8 D'éventuels excédents de la caisse de la commission paritaire suisse 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 des associations signataires de la convention, ainsi qu'à des buts sociaux.

...

Art. 19 Obligations de l'employeur

19.2 L'employeur donne au travailleur des instructions précises.

Protection de la santé et prévention des accidents

19.3 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

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.

Le matériel, les documents et les outils doivent être rangés dans un local à fermer à 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. De même renonce-t-il à des activités en dehors de l'entreprise qui risqueraient de porter atteinte à sa capacité de travail (catégories de sport dangereuses selon la liste de la SUVA, etc.).

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.

Protection de la santé et prévention des accidents

- 20.5 Le travailleur soutient l'employeur dans ses efforts portant sur la protection de la santé et la prévention des accidents. Il fait un usage correcte et spécifique des installations de santé et de sécurité. De même applique-t-il de façon stricte les instructions de l'employeur quant à la prévention des accidents.

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.).

Heures supplémentaires

- 20.7 ... De même, le travailleur est tenu d'accomplir du 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) renonce à la consommation de boissons alcooliques pendant la durée du travail. 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 ... avec ou sans rétribution salariale ...
- 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). D'éventuelles demandes de dommages-intérêts de l'employeur demeurent réservées.
- 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 5000 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 un jour de travail rétribué par année de travail pour leur perfectionnement professionnel spécifique. Ce droit ne peut pas être reporté sur l'année suivante. 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 178 heures par mois et 41 heures par semaine.
- 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.
- 23.5 La durée du travail commence avec le début des activités professionnelles à la place de travail. Les soins corporels et les changements d'habits ne sont pas considérés 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. 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 supplémentaire, travail de nuit, du dimanche et de jours fériés/indemnités

- 26.1 Les heures supplémentaires ainsi que le travail supplémentaire 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 aux dispositions figurant à l'art. 23.1 de la présente CCT, excèdent la durée du travail fixée au sein de l'entreprise jusqu'à 50 heures par semaine. 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 23h00 et 06h00. 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 25 pour cent.

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

d. Travail du dimanche et de jours fériés

26.5 Sont considérés sous cette rubrique les dimanches ainsi que les jours fériés fixés par le droit cantonal et fédéral ... Le supplément y relatif est de 50 pour cent.

26.6 Les activités effectuées pendant la nuit (cf. art. 26.4 CCT) ou un dimanche ainsi qu'un jour férié (cf. 26.5 CCT) doivent en principe être compensées en temps libre avec un supplément de 50 pour cent dans le six mois qui suivent. A défaut, le travailleur bénéficie d'un supplément en espèces de 50 pour cent. Au cas où des heures effectuées sont compensées en temps libre d'égale durée, un supplément en espèces de 50 pour cent est dû au travailleur.

26.7 En cas de travail de nuit continu ou régulier, le travailleur a droit à un supplément en temps libre additionnel de 10 pour cent.

Art. 27 Vacances, durée des vacances

27.1 La durée des vacances par année civile est de:

25 jours ouvrables jusqu'à 20 ans révolus;

20 jours ouvrables dès 20 ans révolus;

25 jours ouvrables dès l'année des 50 ans;

30 jours ouvrables dès l'année des 60 ans et en ayant accompli au moins 5 années de service au sein de l'entreprise.

27.2 Le droit aux vacances se calcule à partir de l'année civile 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.

28.2 L'employeur doit verser au travailleur le salaire intégral correspondant à la période de vacances.

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. ... ainsi qu'au 1^{er} août ...
- 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. ...
- 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 chômés;
 - b) le travailleur, sans avoir fourni une excuse, s'absente de son emploi le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié cantonal;
 - c) le travailleur bénéficie d'une indemnité journalière en provenance d'une caisse maladie ou de la SUVA.

Art. 31 Retraite modulée

- 31.1 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 à la présente CCT, d'une retraite modulée.
- 31.2 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 sa durée personnelle du travail. Cette réduction de l'horaire individuel peut être effectuée de façon échelonnée. Elle peut être augmentée avec l'âge avançant du travailleur.
- 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).

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*;
- b. 1 jour pour la naissance d'un enfant du travailleur*;
- 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. 1 jour en cas de décès d'un frère ou d'une soeur, des parents et des beaux-parents, des grands-parents ainsi que de petits-fils et petites-filles;
- 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 jour en cas de libération du service militaire.

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

...

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

- 34.3 Le salaire à l'heure résulte de la division du salaire annuel par la durée annuelle du travail fixée à 2132 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 disposition figurant à l'art. 26.2 de la CCT.
- 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.
- 34.10 Pour autant que des heures manquantes ordonnées par l'employeur ne puissent pas être rattrapées jusqu'au départ du travailleur concerné, le solde est porté au débit de l'employeur (retard dans la réception du service).

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 disposer de son salaire à la fin du mois.

Art. 36 Salaires minima

- 36.1 Les ... salaires conventionnels minima ... sont fixés ... cf. 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. Cet accord écrit doit mentionner la raison de la performance amoindrie du travailleur. L'accord doit être soumis à la commission paritaire nationale (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 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 de l'assurance indemnités journalières collectives sont supportées à raison de moitié chacun par l'employeur et par le travailleur.

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 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 %;

...

- 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;

...

- 42.3 L'employeur ne peut choisir que des assureurs ayant adhéré à l'accord de libre passage dans l'assurance indemnités journalières collective conclu entre l'Union des assureurs maladie et accidents suisse et le Concordat des Caisses maladie suisses (CCMS).
- 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. 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 entreprises 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. 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
- 3 mois à partir de la 10^e année de service.

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.

Salaires minimaux et adaptations des salaires

Art. 1 Adaptation des salaires

...

Art. 2 Salaires minimaux (art. 36 CCT)

	par heure/fr.	par mois/fr.
a. Pour les travailleurs qualifiés de l'industrie de la carrosserie titulaires du CFC		
– dans l'année qui suit la procédure de qualification*	23.49	4175.–
b. Pour les travailleurs titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)	21.24	3775.–
– dans l'année qui suit l'examen		
c) pour les travailleurs sans CFC ou AFP de la branche de la carrosserie, dès 20 ans révolus	21.24	3775.–

* Les débosseleurs sont traités sur le même pied que les travailleurs qualifiés titulaires d'un CFC après un apprentissage de 4 ans.

L'art. 36, al. 3, CCT demeure réservé.

CFC certificat fédéral de capacité

AFP attestation fédérale de formation professionnelle

* procédure de qualification (examen de fin d'apprentissage)

Réglementation spécifique au canton de Genève

Art. 1 Champ d'application personnel

Travailleurs non soumis:

Ne sont pas soumis:

- les propriétaires d'entreprise ainsi que les membres de leur famille selon les dispositions de l'art. 4 al. 1 de la loi sur le travail;
- les travailleurs dont le taux d'occupation est inférieur à 40 pour cent.

Art. 2 Salaires minimaux conventionnels

Pour les travailleurs titulaires du CFC ou d'un CAP

catégorie	par mois
pendant la 1 ^{re} année après l'apprentissage	Fr. 4380.–
après une année de pratique dans la profession	Fr. 4530.–
après 2 ans de pratique dans la profession	Fr. 4680.–
après 5 ans de pratique dans la profession	Fr. 4950.–
Pour les travailleurs sans CFC ni CAP	Fr. 3900.–
