

GARAGES : Personnel d'atelier et de station CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie des Garages du canton de Genève

2009 – 2011

Table des matières

[Préambule](#)

[Champ d'application](#)

[I. Conditions d'engagement et de travail](#)

- [Art. 1](#) Durée du travail et pauses
- [Art. 2](#) Horaire flexible
- [Art. 3](#) Service permanent
- [Art. 4](#) Heures supplémentaires et indemnités de permanence
- [Art. 5](#) Indemnités de déplacement
- [Art. 6](#) Remboursement des frais
- [Art. 7](#) Rémunération
 - [1.](#) Fixation de la rémunération
 - [2.](#) Salaire
 - [3.](#) Jeunes travailleurs âgés de 15 à 20 ans – non qualifiés
 - [4.](#) Encouragement à l'engagement des jeunes ayant obtenu leur CFC
 - [5.](#) Indexation des salaires
 - [6.](#) Treizième salaire
- [Art. 8](#) Engagement et délai de congé

[II. Prestations sociales](#)

- [Art. 9](#) Vacances
- [Art. 10](#) Interdiction de travailler pendant les vacances
- [Art. 11](#) Jours fériés
- [Art. 12](#) Absences justifiées
- [Art. 13](#) Autres absences
- [Art. 14](#) Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale
- [Art. 15](#) Cours et congés de formation
 - [1.](#) Formation et perfectionnement professionnels
 - [2.](#) Institutions paritaires
- [Art. 16](#) Service militaire en Suisse
 - [1.](#) Ecole de recrues
 - [2.](#) Autres services
- [Art. 17](#) Allocations familiales
- [Art. 18](#) Assurance perte de salaire en cas de maladie
 - [1.](#) Contrat collectif d'assurance
 - [2.](#) Encaissement des primes d'assurance
 - [3.](#) Fonds paritaire de réserve
- [Art. 19](#) Assurance accidents
- [Art. 20](#) Caisse inter-entreprises de prévoyance professionnelle (2e pilier)
 - [1.](#) Principe
 - [2.](#) Cotisations

3. Prestations

III. Organisation professionnelle

Art. 21 Apprentissage

Art. 22 Fonds de participation
1. Cotisations des travailleurs
2. Cotisations des employeurs

Art. 23 Droit d'affichage

Art. 24 Conseil professionnel
1. Différends collectifs
2. Contrôle de la convention collective de travail
3. Hygiène et sécurité

Art. 25 Caisse de perception des cotisations sociales
1. Constitution et assujettissement
2. Obligations des entreprises à l'égard de la Caisse

IV. Clauses générales

Art. 26 Situations acquises

Art. 27 Devoirs du travailleur
1. Responsabilité personnelle
2. Travail interdit

Art. 28 Mesures de sécurité, d'hygiène et dispositions d'ordre

Art. 29 Dispositions légales réservées

Art. 30 Paix du travail

Art. 31 Arbitrage
1. Compétence et composition du tribunal arbitral
2. Procédure
3. Frais

Art. 32 Cautions

Art. 33 Entrée en vigueur et résiliation

Préambule

La présente convention confirme la bonne entente qui règne entre les entreprises et leur personnel et le désir de sincère collaboration qui anime les parties signataires. Celles-ci affirment, en outre, leur entière solidarité dans la défense des intérêts généraux du métier.

L'appartenance à une organisation ne saurait faire naître de désavantages ni pour l'employeur ni pour le travailleur.

Les parties signataires s'engagent, dès la signature de la présente convention, à entamer toutes les démarches nécessaires afin que celle-ci puisse être étendue.

Champ d'application

1. La convention est applicable :

- 1) aux membres de l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise ;
– à toutes les entreprises actives dans l'entretien, le nettoyage, la réparation ou la construction de véhicules automobiles quatre roues, à l'exclusion des entreprises dont l'activité prépondérante entre dans le champ d'application de la convention nationale étendue de l'industrie suisse de la carrosserie.
- 2) aux employeurs qui, par une procédure d'adhésion individuelle au sens de l'article 356 b) du Code des Obligations, demandent que les dispositions de la présente CCT leur soient applicables ;
- 3) aux travailleurs employés dans les entreprises visées à l'alinéa 1) et 2) à l'exclusion des chefs d'atelier, contremaîtres, vendeurs d'automobiles, employés techniques, employés de bureau et des apprentis.

2. Toutefois, sur simple demande, les chefs d'ateliers et contremaîtres peuvent être soumis aux dispositions de cette convention ; l'article 4 relatif aux heures supplémentaires ne leur sera

cependant pas applicable.

3. Un travailleur qui, soumis à la convention collective de travail, a été mis au bénéfice de l'assurance maladie et de l'AVS complémentaire professionnelle peut renoncer à l'application de la CCT, lorsqu'il change de statut dans l'entreprise si son employeur lui offre une situation différente, mais au moins équivalente. Une appréciation de cette équivalence est du ressort du Conseil professionnel ou d'une délégation de celui-ci.

I. Conditions d'engagement et de travail

Art. 1 Durée du travail et pauses

1. La durée effective du travail est fixée sur base annuelle. Elle s'entend vacances et jours fériés inclus. Les pauses, au sens du chiffre 3 ci-après, sont incluses.
2. Chaque année, le Conseil professionnel calculera le nombre exact d'heures de travail. A titre indicatif, le total moyen des heures annuelles est de 2132 pour l'ensemble du personnel soumis à la présente convention.
3. Le travail est interrompu par des pauses d'au moins :
 - 1) ¼ d'heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 5h30 ;
 - 2) ½ heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures ;
 - 3) 1 heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 9 heures.
4. Les pauses prévues à l'alinéa précédent, quelle que soit leur durée, comptent comme temps de travail lorsque le travailleur n'est pas autorisé à s'éloigner de sa place de travail. Elles ne comptent pas comme temps de travail, quelle que soit leur durée, si le travailleur est libre de s'éloigner de sa place de travail.

Art. 2 Horaire flexible

Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, l'horaire de travail peut varier dans l'année (horaire flexible), heures supplémentaires non comprises. Les conditions suivantes doivent être remplies :

1. Une modification de l'horaire usuellement pratiqué ne peut entrer en vigueur que moyennant un préavis de 24 heures au personnel concerné. Ce préavis peut être inférieur, si l'employé l'accepte. Cette modification peut ne s'appliquer qu'à un secteur de l'entreprise.
2. A aucun moment l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45. Un horaire supérieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.
3. 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.
4. A la fin de chaque année civile, le solde d'heures devra être égal à zéro, par rapport au total calculé par le Conseil professionnel, selon l'article 1, chiffre 2 ci-dessus. Sous réserve d'une compensation pendant le pont de fin d'année exclusivement, un report d'heures d'une année sur l'autre n'est pas autorisé.
5. Au cas où le contrat de travail prend fin en cours d'année, un décompte final des heures effectuées doit être établi. Ce décompte fera ressortir l'éventuelle différence entre les heures dues, selon l'article 1, ch. 2 ci-dessus et celles effectuées. Si le nombre d'heures effectuées est supérieur, il sera compensé selon l'article 4 de la présente convention (heures supplémentaires). A l'inverse, si le décompte des heures de travail présente un solde inférieur, l'entreprise pourra déduire ces heures, sans supplément, de la rémunération due au travailleur.
6. Si les conditions du présent article sont respectées, le personnel concerné a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.
7. Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 4 de la présente convention.

Art. 3 Service permanent

1. Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de

l'article 4, chiffre 2, l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.

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 ouvrable. Le personnel aura au moins deux dimanches entiers de repos par période de 4 semaines.

Art. 4 Heures supplémentaires et indemnités de permanence

1. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de la durée indiquée à l'article 1, chiffre 2 ci-dessus et applicable selon l'article 2.
2. Les majorations prévues par le présent article ne seront dues que si le travail a été décidé d'un commun accord ou sont commandées par les circonstances.
3. Les heures supplémentaires doivent être annoncées à l'employeur lors de chaque paie. En cas de litige, il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires n'ayant pas fait l'objet d'un commun accord et qui n'auront pas été annoncées. Les heures supplémentaires doivent figurer sur la fiche de salaire ou sur un relevé mis à jour mensuellement.
4. Les heures supplémentaires sont compensées ou payées avec un supplément de 25 %.
5. Les heures supplémentaires effectuées le dimanche, les jours fériés et la nuit entre 22h. et 6h. sont payées avec une majoration de 50 %.
6. Les deux premières heures accomplies en plus de l'horaire de nuit sont rétribuées avec une majoration de 25 %. Au-delà, le supplément est de 50 %.
7. Les heures supplémentaires sont, dans la mesure du possible, compensées en temps. Le congé de compensation, fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur et au plus tard 48 heures à l'avance, devra comporter, en temps, la majoration prévue pour le paiement des heures supplémentaires.

Art. 5 Indemnités de déplacement

1. Les frais de déplacement sont à la charge de l'entreprise.
2. Les heures consacrées aux déplacements sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.
3. S'il est impossible au travailleur de rejoindre son domicile pour les repas ou le soir avant 20 heures, l'entreprise remboursera les frais de repas et de logement.
4. En dérogation à cet article, des arrangements spéciaux peuvent être conclus entre l'employeur et le travailleur pour les cas de convoyage.

Art. 6 Remboursement des frais

L'employeur met à disposition de chaque travailleur soumis à la convention collective de travail des habits de travail et en assure l'entretien. A cet effet, il peut retenir 120.- F par an au maximum à chaque travailleur concerné.

Art. 7 Rémunération

1. Fixation de la rémunération

Lors de la fixation du salaire, il sera notamment tenu compte de la fonction et de la qualification effective du travailleur. Cependant, les entreprises ne pourront fixer un salaire inférieur aux normes figurant ci-après.

2. Salaire

- 1) En général, les travailleurs soumis à la présente convention sont mis au bénéfice du salaire mensuel.
- 2) La paie se fait, en principe, chaque fin de mois. Il sera remis à chaque travailleur un décompte de son salaire qui restera sa propriété.
- 3) Pour les cas où il est nécessaire de connaître le salaire horaire (absentéisme, paiement d'heures supplémentaires, maladie, accident, etc.), on obtient cette valeur en divisant le salaire mensuel entrant en ligne de compte par 177,6 pour l'ensemble du personnel soumis à la présente convention collective de travail.

- 4) Pour les seules créances relatives aux rapports de travail, l'employeur peut retenir, en vertu de l'article 323 a) CO, un montant ne devant pas excéder un dixième du salaire dû le jour de la paie, ni, au total, le salaire d'une semaine de travail. Les créances découlant d'autres sources ne sont pas limitées en fonction de cette disposition, mais en fonction de l'article 323 b), alinéa 2), CO.

3. Jeunes travailleurs âgés de 15 à 20 ans – non qualifiés

Tous les salaires minima sont applicables dès l'âge de 20 ans. Le salaire des jeunes travailleurs non qualifiés, de 15 à 20 ans, est fixé selon le tableau ci-après, sur la base des salaires à l'engagement. Les salaires des apprentis figurent dans le statut qui leur est propre.

Pour la lecture du tableau ci-dessous, est réputé "âge d'engagement" l'âge déjà atteint au moment de l'engagement et "année" l'âge qui sera atteint au cours de l'année de travail visée.

En % du salaire à l'engagement selon la fonction exercée

Année	Age d'engagement				
	15 ans révolus	16 ans révolus	17 ans révolus	18 ans révolus	19 ans révolus
20e		100	100	100	100
19e	100	80	80	80	
18e	80	60	60		
17e	60	50** 40*			
16e	50** 40*				

* 1er semestre

** 2e semestre

4. Encouragement à l'engagement des jeunes ayant obtenu leur CFC

Afin d'encourager l'engagement des jeunes venant d'obtenir leur CFC de mécanicien ou de réparateur d'automobiles, la commission paritaire peut accorder, pendant une durée de 6 mois au maximum, l'application des salaires de la catégorie 1a) respectivement 2a) de la grille des salaires annexée à la présente convention. L'employeur ayant engagé un jeune aux conditions des catégories 1a) ou 2a) doit informer le Conseil professionnel.

5. Indexation des salaires

- 1) Les salaires minima conventionnels sont basés sur l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre.
- 2) Une indexation sera effectuée selon le schéma suivant :
 - a) Indexation automatique des salaires minima, une fois par année, au 1er janvier, sur la base de l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation du 1er novembre d'une année au 31 octobre de l'année suivante ;
 - b) Pour les salaires effectifs, indexation, une fois par année, au 1er janvier. L'indexation sera intégrale si l'évolution de l'indice est inférieure ou égale à 4 % dans les douze mois de référence (1er novembre – 31 octobre) ;
Si l'indice progresse de plus de 4 %, la part supérieure à 4 % fera l'objet d'une négociation paritaire ;
En cas de progression rapide de l'indice, soit plus de 3,5 %, durant le premier semestre (1er novembre/30 avril) les parties se rencontreront pour discuter du versement éventuel d'un acompte au 1er septembre ;
 - c) La valeur du pour-cent est fixée à 48.– F du 1er janvier 2009 au 31 décembre 2011 ;
 - d) Tous les litiges survenant à ce propos entre les parties peuvent être soumis à l'arbitrage du Conseil professionnel.

6. Treizième salaire

- 1) A la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis à la présente convention un treizième salaire.
- 2) Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est payé prorata temporis. Seuls les mois complets comptent.
- 3) En cas d'absence du poste de travail dans le courant de l'année, le treizième mois est payé au

prorata du salaire versé par l'employeur.

- 4) Le treizième mois de salaire est partie intégrante de la rémunération et donc soumis aux mêmes charges sociales et impôts que les autres salaires.

Art. 8 Engagement et délai de congé

1. Le premier mois de l'engagement est considéré comme temps d'essai pendant lequel le délai de congé est de trois jours nets. Dans le cas où les circonstances l'exigent, il est possible, d'entente entre les parties, de porter, par écrit, le temps d'essai à deux mois, le délai de congé restant fixé à trois jours nets.
2. Après le temps d'essai, le congé peut être donné de part et d'autre avec un préavis :
 - 1) d'un mois net au cours de la première année de service ;
 - 2) de 2 mois nets de la deuxième à la neuvième année de service ;
 - 3) de 3 mois nets dès la dixième année de service.
3. Après le temps d'essai, le congé ne peut pas être donné par l'employeur si l'employé subit une incapacité de travail due à l'accident ou la maladie :
 - 1) pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
 - 2) pendant les 112 premiers jours, dès la deuxième année de service ;
 - 3) pendant les 180 premiers jours, dès la sixième année de service ;
 - 4) pendant les 365 premiers jours, dès la onzième année de service.

II. Prestations sociales

Art. 9 Vacances

1. Les collaborateurs engagés avant le 1er janvier 2006 ont droit à 5 semaines de vacances.
2. Les collaborateurs engagés dès le 1er janvier 2006 auront droit au nombre de jours de vacances suivants :
 - 2.1 Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, 25 jours
 - 2.2 De l'âge de 20 ans à l'âge de 25 ans révolus (le temps d'apprentissage ne compte pas pour déterminer le nombre d'années de service dans l'entreprise) :
 - 20 jours durant la première année et la deuxième année dans l'entreprise
 - 21 jours dès la 3e année
 - 23 jours dès la 4e année
 - 24 jours dès la 5e année
 - 25 jours dès la 6e année
 - 2.3 Dès l'âge de 25 ans, 25 jours, quel que soit le nombre d'années de service dans l'entreprise.
3. L'exercice vacances s'étend du 1er janvier au 31 décembre.
4. Les vacances légales ou conventionnelles, sont accordées prorata temporis si l'exercice vacances n'est pas complet. Elles peuvent en outre être réduites d'un douzième (1/12) par mois d'absence non justifiée. En cas d'absences justifiées, la réduction (1/12 par mois) n'intervient qu'après 3 mois.
5. Le calendrier des vacances est fixé d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

Art. 10 Interdiction de travailler pendant les vacances

1. Pendant la durée de ses vacances, le travailleur ne doit exercer aucune activité lucrative pour le compte de tiers ou pour son propre compte.
2. Toute infraction à cette disposition peut faire l'objet de sanctions de la part du Conseil professionnel.

Art. 11 Jours fériés

1. Sont considérés comme jours fériés : 1er janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre.
2. En outre le travailleur est libéré l'après-midi du 1er mai ; il n'y a pas de compensation à accorder pour cette demi-journée si l'intéressé est absent à ce moment-là.

3. Pour autant que les intéressés aient été présents dans l'entreprise la veille ou le lendemain du jour férié entrant en considération, ainsi que le matin du 1er mai, ils ne subissent pas de perte de salaire de ce fait.

Art. 12 Absences justifiées

Sur sa demande, le travailleur a droit à des congés spéciaux, sans déduction de salaire, dans les cas suivants :

1. lorsqu'il se marie : 2 jours ;
2. lors de la naissance d'un propre enfant : 2 jours ;
3. en cas de décès de l'épouse, d'un fils, d'une fille, de son père ou de sa mère : 3 jours ;
4. en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou de l'un de ses beaux-parents : 2 jours ;
5. en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour ;
6. lors de l'accomplissement d'une obligation légale ou d'une fonction publique, non rémunérée ;
7. en cas de déménagement pour le titulaire d'un bail et au maximum une fois par an : 1 jour.

Art. 13 Autres absences

Le travailleur bénéficie d'un congé d'une heure par cas, sans déduction de salaire, dès lors qu'il doit s'absenter d'urgence pour un traitement médical ou dentaire, ou en cas de don du sang.

Art. 14 Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale

1. L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours (art. 36 al. 3 Ltr).
2. Le travailleur doit informer l'employeur sans délai, si possible préalablement, de son absence. Il est tenu de justifier celle-ci.
3. Cette disposition a pour seul but de permettre à un travailleur de s'absenter momentanément de son travail, dans les cas présentant un caractère d'urgence ou de nécessité impérative, afin de prendre les mesures nécessaires pour organiser la garde ou le transport du membre malade de sa famille.
4. Une absence justifiée n'autorise pas l'employeur à réduire le salaire de l'employé et elle n'est pas prise en considération dans le cadre de l'article 9, chiffre 3 de la convention (réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur).
5. En revanche, toute absence injustifiée autorise l'employeur à réduire le salaire à due concurrence. De même, les périodes d'absence seront alors prises en considération dans le cadre de l'article 9, chiffre 4 de la convention (réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur).

Art. 15 Cours et congés de formation

Dans le but de favoriser l'acquis et le développement des connaissances des travailleurs et d'améliorer les relations entre partenaires sociaux, des congés de formation non payés pourront être accordés selon les modalités ci-après.

1. Formation et perfectionnement professionnels

- a) Programme « Qualifications + » (=acquisition du CFC en cours d'emploi) : 1 jour par semaine ;
- b) maîtrise fédérale et brevet fédéral : 1 jour par semaine ;
- c) autres cours de recyclage ou de perfectionnement : 5 jours par an.
- d) cours de marque obligatoire . les frais inhérents à ce type de cours sont assurés par l'employeur. Toutefois, celui-ci se réserve le droit d'associer à ce cours une convention lui permettant de récupérer une partie des frais, si l'employé quitte l'entreprise de son plein gré, dans un délai convenu entre les parties.

2. Institutions paritaires

- a) Des congés non payés jusqu'à 5 jours par an peuvent être accordés aux juges prud'hommes,

commissaires d'apprentissage, membres du Conseil professionnel et responsables d'apprentissages (astreints à suivre les cours pour maîtres d'apprentissage imposés par la loi fédérale sur la formation professionnelle). La formation peut porter sur la législation sociale et du travail, la loi sur la formation professionnelle, la CCT, etc. L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds de participation selon son règlement d'application.

- b) 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.
- c) Si des cours sont mis sur pied, ils se feront en période de moindre activité.

Art. 16 Service militaire en Suisse

1. Les absences pour cause de service militaire, de service civil et de protection civile sont indemnisées, compte tenu des allocations pour perte de gain aux militaires, de la manière suivante :
 - 1) Ecoles de recrues
 - a) 50 % du salaire pour les célibataires ;
 - b) 75 % du salaire pour les mariés ou les célibataires avec charges légales d'entretien.
 - 2) Autres services (inspection d'armes et d'équipement, cours de répétition, de complément et de protection civile, service d'avancement) :
 - a) jusqu'à un mois par année : 100 %
 - b) plus d'un mois, mais au maximum 17 semaines par année civile : célibataires : 80 %, mariés ou célibataires avec charges légales d'entretien : 80 %.
2. Dans la mesure où les indemnités prévues ci-dessus excèdent les obligations découlant de l'art 324 b) CO, la part supplémentaire n'est due qu'après un an et plus d'activité dans l'entreprise et pour autant que le travailleur reprenne son emploi dans la même entreprise après sa période de service militaire.
3. Les indemnités sont calculées sur la base du salaire brut, mais ne peuvent en aucun cas dépasser le salaire net normal. Les prestations de la Caisse de compensation pour perte de gain sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence de ses propres prestations.

Art. 17 Allocations familiales

Les allocations familiales dues en vertu de la loi du 24 juin 1961 sont payées par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattaché l'employeur.

Art. 18 Assurance perte de salaire en cas de maladie

1. Contrat collectif d'assurance

L'employeur garantit aux employés, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie. Le contrat d'assurance contiendra les garanties et prestations découlant de la Loi fédérale sur l'assurance maladie.

Le personnel des membres de l'UPSA doit être assuré dans le cadre d'un contrat collectif assurance perte de gain maladie que les parties signataires de la présente CCT négocient chaque année. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par la commission paritaire en cas d'équivalence des prestations.

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 3e 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 différer la prestation d'assurance au maximum au 31e jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit le 80 % du salaire pendant le temps limité selon l'échelle de Berne.

La prime est payée par l'employeur et l'employé à raison de 50 % chacun.

2. Encaissement des primes d'assurance

La part du travailleur est retenue sur le salaire de chaque période de salaire.

3. Fonds paritaire de réserve

Les parties instituent, selon des modalités à déterminer, un fonds paritaire de réserve pour

l'assurance maladie, alimenté par des ristournes et autres versements éventuels. Un règlement ad hoc est établi à cet effet. Le Conseil professionnel est chargé de veiller à la bonne marche de l'assurance maladie.

Art. 19 Assurance accidents

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) du 20 mars 1981.
2. La prime pour accidents non professionnels, y compris la prolongation de l'assurance accidents peut être à la charge du travailleur ; dans ce cas, elle est retenue sur son salaire.
3. L'attention du personnel 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 ».
4. Le travailleur qui court des risques spéciaux, tels que définis par la Caisse nationale, est donc tenu de contracter à ses frais une assurance individuelle complémentaire.
5. 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.
6. En cas d'accident professionnel, l'employeur versera au travailleur le 80 % de son salaire pendant les deux jours de carence appliqués par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents.

Art. 20 Caisse inter-entreprises de prévoyance professionnelle (2e pilier)

1. Principe

Le personnel soumis à la convention collective est obligatoirement affilié à la Caisse Inter-Entreprises de Prévoyance Professionnelle – CIEPP, dans le cadre du plan MAXIMA.

Des demandes de dérogation peuvent être présentées au Conseil Professionnel dans le cas où l'entreprise offrirait des prestations réglementaires au moins équivalentes à ses employés.

2. Cotisations

Les taux de cotisations sont fixés par la CIEPP. Ils sont communiqués aux entreprises par le Conseil professionnel.

3. Prestations

- 1) L'institution mentionnée ci-dessus sert les prestations suivantes :
 - a) une prestation complémentaire à la rente vieillesse de l'AVS sous forme de rente ou de capital ;
 - b) des prestations en cas de décès avant l'âge terme ;
 - c) Des prestations en cas d'invalidité.
- 2) Pour le surplus, le règlement de la CIEPP fait foi.

III. Organisation professionnelle

Art. 21 Apprentissage

1. Les conditions de travail des apprentis dans les garages sont réglées par un statut particulier qui a pour but d'uniformiser dans les différentes entreprises le travail des apprentis en complément des réglementations fédérales et cantonales existantes.
2. La part du financement de l'apprentissage combiné qui incombe à la partie patronale est assurée par une contribution de tous les employeurs signataires de la convention collective de travail. Cette participation financière se limitera pour les futurs apprentis à ceux qui auront réussi le test d'aptitudes et qui sont sous contrat avec un employeur signataire de la présente convention.
3. Le test d'aptitudes est organisé par l'Union professionnelle suisse de l'automobile (UPSA) – section genevoise. Les membres de la commission d'experts sont nommés par le Conseil professionnel. La commission d'experts est chargée notamment de préparer l'examen.

Art. 22 Fonds de participation

Afin de couvrir les frais engendrés par l'application de la CCT, de favoriser la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que de défendre les intérêts généraux de la profession, les parties ont convenu de constituer, depuis le 1er janvier 1987, un « fonds de participation » alimenté par les cotisations des travailleurs et des employeurs soumis à la convention collective de travail. Les cotisations sont régies par le règlement du fonds paritaire.

1. Cotisations des travailleurs

Le montant des cotisations est de 0,2 % du salaire brut mensuel pour les travailleurs.

La cotisation sera prélevée pour le mois d'entrée et de sortie si le travailleur est entré dans l'entreprise avant le 15 du mois et s'il l'a quittée après le 15 du mois.

2. Cotisations des employeurs

Le montant des cotisations est de 0,14 % de la masse salariale totale des salaires bruts mensuels.

Les modalités de perception et de remboursement des cotisations des employeurs seront fixées dans un règlement établi par le Conseil professionnel.

Art. 23 Droit d'affichage

1. L'affichage d'informations syndicales peut être fait avec l'accord de l'employeur et à un emplacement désigné par lui.
2. L'affichage est effectué par une personne désignée par l'employeur sur proposition du syndicat.
3. Le secrétariat patronal reçoit, à titre d'information, un exemplaire de chaque affiche.

Art. 24 Conseil professionnel

1. Différends collectifs

- 1) Les associations signataires s'efforceront de régler à l'amiable tout différend pouvant surgir entre elles quant à la présente convention.
- 2) A cette fin, chaque partie désigne cinq délégués de la profession formant ensemble un Conseil professionnel de dix membres auquel les différends seront soumis. Les secrétaires des associations professionnelles signataires assistent aux séances avec voix consultatives.
- 3) Si l'une des parties signataires demande la convocation du Conseil professionnel, ce dernier devra se réunir dans les quinze jours suivant la demande.
- 4) Au cas où le Conseil professionnel ne parviendrait pas à résoudre le conflit, les parties doivent obligatoirement saisir la Commission paritaire nationale avant de porter le litige devant d'autres instances, sauf si les parties en décident autrement en vertu d'un commun accord. Demeurent réservées les dispositions de la convention nationale pour l'artisanat de l'automobile.

2. Contrôle de la convention collective de travail

- 1) Dans le cadre de l'article 357 b) CO, le même Conseil professionnel fonctionne également comme organe de contrôle et comme instance de recours pour l'application de la présente convention collective et peut prononcer des amendes selon le règlement des contrôles en vigueur.
- 2) Si des amendes sont prononcées, leur montant est attribué au Conseil professionnel et utilisé pour couvrir les frais occasionnés par l'établissement et le contrôle de la présente convention collective.
- 3) Le Conseil professionnel intervient dans tous les cas qui ne relèvent pas des Tribunaux des prud'hommes ou ordinaires.

3. Hygiène et sécurité

Au moins une fois par année, le Conseil discute des problèmes d'hygiène et de sécurité de la branche. A cette occasion, il prend connaissance d'un rapport (sans mention des noms d'entreprises) établi par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail et peut, au besoin, émettre des recommandations sur ces matières.

Art. 25 Caisse de perception des cotisations sociales

1. Constitution et assujettissement

- 1) Le versement régulier des cotisations mises à la charge des entreprises, notamment par les

articles 17 à 20 et 22 de la convention collective est effectué auprès de la Caisse de perception des cotisations sociales.

- 2) La caisse ne poursuit aucun but lucratif.
- 3) Toutes les entreprises intéressées doivent contribuer aux frais d'administration, en proportion des salaires payés par elles. En contrepartie et dès l'instant où elles ont rempli leurs obligations financières à son égard, la Caisse les couvre vis-à-vis de leurs ouvriers pour les prestations mises à leur charge en vertu de la convention collective, jusqu'à épuisement des fonds disponibles.
- 4) Les contributions perçues en application de la présente convention sont considérées comme créances privilégiées au titre des prestations sociales faisant partie intégrante du salaire.
- 5) Les personnes astreintes à contribuer à la Caisse peuvent recourir, dans les huit jours, par lettre recommandée adressée au Conseil professionnel, contre toutes les décisions prises par la direction de la Caisse à leur égard. En vertu de l'article 24 de la présente convention, le Conseil professionnel est compétent pour se prononcer. Les recours n'ont pas d'effet suspensif. Les décisions de la direction qui n'auront pas fait l'objet d'un recours dans les délais ci-dessus seront définitives et exécutoires.

2. Obligations des entreprises à l'égard de la Caisse

- 1) Les obligations des entreprises de la branche soumises à la convention collective sont les suivantes :
 - a) renvoyer à la Caisse, dans les 10 jours suivant chaque fin de mois, le décompte que celle-ci a établi en y apportant, cas échéant, les corrections nécessaires quant à l'effectif du personnel et au montant des salaires ;
 - b) s'acquitter ensuite, dans les délais, du montant total des perceptions sur la base de la facture que la Caisse envoie à l'entreprise ;
 - c) suivre scrupuleusement les instructions reçues de la Caisse, se rapportant notamment à l'envoi des déclarations, la remise de justificatifs, etc.
- 2) Le détail des perceptions figure à l'annexe 2 [\[1\]](#)
- 3) Elles doivent en outre communiquer à n'importe quel moment à la Caisse ou aux organes de contrôles désignés par l'administration, tous les justificatifs et les pièces comptables qui pourraient leur être demandés.

IV. Clauses générales

Art. 26 Situations acquises

Les situations meilleures pour le personnel, acquises avant l'entrée en vigueur de la présente convention, sont garanties.

Art. 27 Devoirs du travailleur

1. Responsabilité personnelle

- 1) Le travailleur est tenu d'observer exactement les obligations suivantes :
 - a) l'horaire de travail ;
 - b) une exécution de son travail d'après les instructions de ses chefs, avec la diligence voulue et selon les règles de l'art ;
 - c) avoir soin du matériel, de l'outillage et des machines qui lui sont confiées ;
 - d) se conduire correctement à l'égard des tiers avec lesquels il entre en relation dans l'exercice de sa profession ;
 - e) s'abstenir de tout acte susceptible de nuire à l'employeur.
- 2) Il répond, selon l'article 321 e) CO, des dommages qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

2. Travail interdit

- 1) En dehors de l'horaire normal de travail, il est interdit aux travailleurs d'effectuer des travaux professionnels rémunérés pour le compte de tiers dans le secteur de la mécanique automobile.
- 2) De même, les entreprises assujetties à la convention collective ne peuvent occuper en dehors de l'horaire normal, du personnel lié par un contrat de travail à une autre entreprise de la branche.
- 3) Les contrevenants à ces dispositions peuvent faire l'objet de sanctions de la part du Conseil

professionnel, qui peut prononcer des amendes pouvant aller jusqu'à 1 000.– F par cas (voir [art. 24](#)).

- 4) En outre, les travailleurs qui effectueraient des travaux rémunérés pour le compte de tiers, peuvent être congédiés immédiatement, c'est-à-dire sans que le délai normal de congé leur soit applicable (art. 337 CO).

Art. 28 Mesures de sécurité, d'hygiène et dispositions d'ordre

L'entreprise doit prendre toutes mesures d'hygiène et de sécurité à l'égard de son personnel. Ce dernier est tenu de signaler tout dommage survenant au matériel ou aux installations. En outre, le personnel doit présenter les rapports de travail prescrits sur les travaux exécutés selon les indications données par l'employeur.

Art. 29 Dispositions légales réservées

Pour tout ce qui ne serait pas expressément réglé par la présente convention, les dispositions de la loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964 de même que les dispositions des titres dixième et dixième bis CO demeurent applicables.

Art. 30 Paix du travail

1. Certaines de leur bonne foi réciproque, les associations contractantes conviennent pendant toute la durée de la convention d'observer la paix absolue du travail. Cet engagement est pris par les associations aussi bien au nom de leurs membres que de leurs représentants.
2. Les associations contractantes s'engagent néanmoins à étudier en commun tout nouveau problème qui pourrait se poser pendant la durée de la convention. Toutefois, celle-ci ne pourra être modifiée que si les deux parties sont d'accord.
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, etc.).

Art. 31 Arbitrage

1. Compétence et composition du tribunal arbitral

- 1) Au cas où l'une des parties estimerait que la paix absolue du travail n'a pas été respectée, elle peut recourir immédiatement à un tribunal arbitral dont la tâche unique est de se prononcer sur tous les cas d'infraction aux dispositions impératives de l'[art. 30](#).
- 2) Ce tribunal est présidé par un juge de carrière désigné d'un commun accord entre les parties contractantes, ou à défaut d'entente entre elles, par le Président du Tribunal de première instance.
- 3) Le Président du Tribunal est assisté de trois juges assesseurs désignés par la partie patronale parmi les chefs d'entreprises liées par la convention collective, et de trois juges assesseurs désignés par les organisations de travailleurs signataires de la convention collective parmi les travailleurs assujettis audit contrat.
- 4) La désignation des juges assesseurs doit être faite dans les 48 heures qui suivent la requête du président du Tribunal arbitral.
- 5) Si dans le délai fixé par le président du Tribunal arbitral, l'une des parties ne désigne pas son ou ses juges assesseurs, le président du Tribunal arbitral choisit le ou les intéressés dans la liste des juges arbitres que le Conseil professionnel de l'industrie des garages aura mise à sa disposition.
- 6) Le Tribunal arbitral se prononce sans appel sur toute plainte en violation de la paix absolue du travail.
- 7) Si la plainte est reconnue fondée, le Tribunal arbitral détermine librement le montant des dommages-intérêts qui doit être alloué à la partie lésée, sans toutefois que ce montant puisse dépasser 3 000.– F et 6 000.– F en cas de récidive.
- 8) Le montant des dommages-intérêts fixé par le Tribunal arbitral doit être versé dans les trente jours qui suivent le prononcé du jugement en mains de la partie lésée. Passé ce délai, cette somme peut être prélevée sur la caution qui est en possession du président du Tribunal arbitral.
- 9) La partie qui succombe répond, au surplus, du montant non couvert par la caution. Si la caution est utilisée totalement ou partiellement, elle doit être complétée ou déposée à nouveau en

mains du président du Tribunal arbitral dans un nouveau délai d'un mois.

2. Procédure

- 1) Sous réserve des dispositions impératives de la loi de procédure civile, le président du Tribunal arbitral établit lui-même la procédure à suivre qui doit être aussi simple que rapide.
- 2) Dès le dépôt de la plainte, il convoque sans délai les parties et fait en sorte que la sentence arbitrale soit rendue dans les 48 heures qui suivent leur comparution.
- 3) Les parties peuvent être représentées par leur secrétaire permanent.

3. Frais

Le Tribunal arbitral statue librement sur la répartition des frais.

Art. 32 Cautions

Pour garantir la bonne exécution des engagements de paix absolue du travail, chacune des organisations signataires de la convention collective remettra en mains du président du Tribunal arbitral, dans les 30 jours qui suivent sa nomination, une caution bancaire d'un montant de 3 000.– F.

Art. 33 Entrée en vigueur et résiliation

1. La présente convention collective de travail poursuit les relations contractuelles établies dès le 1er janvier 1949.
2. Elle entre en vigueur dès le 1er janvier 2009 et est valable jusqu'au 31 décembre 2011, avec reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par lettre recommandée, trois mois au moins avant son échéance.
3. En cas de dénonciation, la convention reste en vigueur pour toute la période de négociation, à l'exception des articles [30, 31 et 32](#). Les articles [20 à 25](#) restent en vigueur pour une nouvelle durée d'une année.
4. Il est précisé que la résiliation de la présente convention n'aura aucune influence sur la validité de la convention collective nationale de travail pour la branche des garages et inversement.

Le président de l'UPSA
Yves Golaz

Le secrétaire de l'UPSA
Benoît Wyder

Le secrétaire régional Unia Genève
Alessandro Pelizzari
Paul PEILLONNEX

Le responsable national du secteur Unia
Renzo Ambrosetti
Alfiero NICOLINI

[\[1\]](#) Document séparé concernant les "Charges sociales sur les salaires".