



# U S A G E S

## GARAGES

### (UGAR 2020)

---

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

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

Les documents usages sont publiés sur le site Internet de l'Etat de Genève; ils peuvent être téléchargés à l'adresse suivante :

<https://www.ge.ch/conditions-travail-usage/documents-refletant-usages-vigueur>

Les dispositions légales et réglementaires citées dans le document peuvent être consultées sur le site genevois du Service de la législation <http://www.ge.ch/legislation>

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



L'office cantonal de l'inspection et des relations du travail,  
vu l'article 23 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations  
du travail (RSG J 1 05),  
vu la convention collective de travail pour les travailleurs de l'industrie  
des garages conclue à Genève le 10 avril 2014 (RSG J 1 50.46),  
vu les arrêtés du Conseil d'Etat des 15 avril 2015, 28 mars 2018 et  
26 juin 2019 (RSG J 1 50.45),  
établit ce qui suit :

## **TITRE 1 – Objet et champ d'application**

### **Article I – Objet**

<sup>1</sup> Le présent document reflète les conditions minimales de travail et de prestations sociales en usage à Genève (usages).

<sup>2</sup> Les usages concernent les entreprises visées à l'article 25 de la loi du 12 mars 2004 sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

<sup>3</sup> Les dispositions spécifiques au secteur mentionnées au Titre 3 des présents usages sont tirées des dispositions étendues de la convention collective genevoise mentionnée en préambule.

### **Article II – Champ d'application**

<sup>1</sup> Les usages s'appliquent à toute entreprise et secteur d'entreprise, suisse ou étranger, qui exécute ou fait exécuter à Genève, à titre principal, des activités dans l'entretien optique et technique, le montage en pneumatique, la réparation de véhicules automobiles à quatre roues au minimum, 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.

<sup>2</sup> Le Titre 2 des usages s'applique à toutes les catégories de travailleurs exerçant leur activité au sein des entreprises concernées.

<sup>3</sup> Le Titre 3 des usages ne s'applique pas aux 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.

<sup>4</sup>Toutefois, sur simple demande, les chefs d'atelier, et conseillers techniques administratifs peuvent être soumis aux dispositions du Titre 3 des usages ; l'article 4 relatif aux heures supplémentaires ne leur sera toutefois pas applicable.

<sup>5</sup>Les apprentis sont soumis aux annexes 2 et 3 des usages intitulées « Conditions de travail des apprentis » et « Rémunération minimales des apprentis », ainsi qu'à l'article 17 du Titre 3, relatif à l'assurance perte de gain maladie.

## **TITRE 2 – Dispositions générales**

### **Article III – Rappel du droit impératif**

<sup>1</sup> Les dispositions impératives applicables à l'entreprise font partie intégrante des usages. L'employeur est tenu de respecter le droit fédéral, cantonal, les conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire ainsi que les contrats-types de travail au sens de l'article 360a du Code des obligations.

#### **Loi sur le travail**

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail.

<sup>2bis</sup> Il tient notamment le registre des heures prévu à l'article 46 de ladite loi.

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

#### **Loi sur l'assurance-accidents**

<sup>3</sup> L'employeur prend de plus toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs. Il est tenu de respecter les mesures de prévention ordonnées par les autorités.

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

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

### **Egalité entre femmes et hommes**

<sup>4</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.

### **Lutte contre le travail au noir**

<sup>5</sup> L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir.

### **Droit des étrangers**

<sup>6</sup> L'employeur est tenu de respecter le droit des étrangers, en particulier la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers ainsi que la loi fédérale du 8 octobre 1999 sur les travailleurs détachés.

## **Article IIIbis – Salaire minimum (nouveau)**

<sup>1</sup> Les relations de travail des travailleurs accomplissant leur travail dans le canton sont soumises au salaire minimum prévu au chapitre IVB de la LIRT.

<sup>2</sup> Le salaire minimum ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des jeunes gens de moins de 18 ans révolus, aux contrats d'apprentissage et aux contrats de stage non problématiques tels que définis par le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), soit :

- Les stages validés par un institut de formation, prévus dans un cursus de formation et/ou d'orientation entre deux formations
- Les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

<sup>3</sup> Lors de l'entrée en vigueur de la modification de la LIRT, soit au 1<sup>er</sup> novembre 2020, le salaire minimum est de 23 francs par heure. Chaque année, le salaire minimum est indexé sur la base de l'indice genevois des prix à la consommation du mois d'août, par rapport à

l'indice en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Le salaire minimum n'est indexé qu'en cas d'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

<sup>4</sup> Le salaire minimum est calculé sur la base du salaire déterminant au sens de la législation en matière d'assurance-vieillesse et survivants, à l'exclusion d'éventuelles indemnités payées pour jours de vacances et pour jours fériés.

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

#### **Article IV – Relation avec le contrat individuel de travail**

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

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

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

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

#### **Article V – Contrôles**

<sup>1</sup> L'office est compétent pour effectuer le contrôle du respect des usages, même en cas de délégation.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu de collaborer ; il donne accès aux locaux de l'entreprise et tient à la disposition de l'office les documents utiles au contrôle, conformément à l'article 42 du règlement d'application du 23 février 2005 de la loi sur l'inspection et les relations du travail (RIRT).

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

### **Article VI – Sanctions**

En cas d'infractions aux usages, l'office est compétent pour infliger les sanctions prévues à l'article 45 LIRT<sup>1</sup>. Celles-ci sont assorties d'un émolument.

### **Article VII – Voie de recours**

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

<sup>2</sup> La procédure est régie par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

### **Article VIII – Compétence de la commission paritaire**

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

<sup>2</sup> Les modalités de recours émanant des décisions de la commission paritaire sont réglées par la convention collective étendue.

---

#### **1 Art. 45 Mesures et sanctions pour non-respect des usages**

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

- a) une décision de refus de délivrance de l'attestation visée à l'article 25 de la loi pour une durée de trois mois à cinq ans. La décision est immédiatement exécutoire ;
- b) une amende administrative de 60 000 F au plus ;
- c) l'exclusion de tous marchés publics pour une période de 5 ans au plus.

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

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

## **TITRE 3 – Dispositions spécifiques au secteur**

### **I. Conditions d'engagement et de travail**

#### **Article 1 – Durée du travail et pauses**

- a) La durée effective du travail est fixée sur une base annuelle de 2132 heures, vacances et jours fériés inclus calculée sur la base de 41 heures hebdomadaires x 52 semaines.
- b) Le temps de travail hebdomadaire est de 41 heures, hors pauses.
- c) Le travail est interrompu par des pauses d'au moins:
  - ¼ d'heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 5 heures et demie;
  - ½ heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 7 heures;
  - 1 heure si la journée de travail dure sans interruption plus de 9 heures.
- d) 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.
- e) Lors de la fixation des heures de travail et de repos, l'employeur tiendra notamment compte des responsabilités familiales des travailleurs.

#### **Article 2 – Horaire flexible**

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 suivantes doivent être remplies :

- a) En fonction des événements saisonniers et de manière ponctuelle, une modification de l'horaire de travail hebdomadaire de 41 heures peut entrer en vigueur moyennant un préavis minimum de 2 semaines. Cette modification peut ne s'appliquer qu'à un secteur de l'entreprise.
- b) A aucun moment l'horaire de travail hebdomadaire ne pourra être inférieur à 32 heures ni supérieur à 45. Un horaire supérieur ou inférieur à la durée hebdomadaire moyenne ne pourra être appliqué pendant plus de 4 semaines consécutives.



- c) 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.
- d) 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 peuvent faire l'objet d'une compensation de fin d'année qui peut déborder sur le début de l'année suivante.
- e) 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 4 des présents usages (heures supplémentaires). Si le décompte laisse apparaître un solde négatif qui, exceptionnellement, ne peut être compensé, l'entreprise pourra, selon les circonstances, procéder à une retenue de ces heures négatives sur la dernière rémunération.
- f) Si les conditions du présent article sont respectées, le personnel concerné a l'obligation de suivre l'horaire fixé par l'entreprise.
- g) Demeurent réservées les éventuelles heures supplémentaires au sens de l'article 4 des présents usages.

### **Article 3 – Service permanent**

- a) Pour autant que l'entreprise assure une rotation équitable et qu'elle observe les dispositions de l'article 4, lettre b), l'horaire de travail du personnel d'atelier pourra comprendre périodiquement un samedi après-midi, un dimanche ou un jour férié.
- b) Lorsque le travail du dimanche empiète sur le matin et l'après-midi, ou dure plus de cinq 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 quatre semaines.

### **Article 4 – Heures supplémentaires**

- a) Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire de 41 heures jusqu'au 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.

- b) Les majorations prévues par le présent article ne seront 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 transcrites sur la fiche de salaire.
- c) Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal de 41 heures jusqu'à 45 heures feront 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 sera de 125 % ou la rétribution de 125 % au minimum, d'entente entre les parties.

### **Article 5 – Indemnités de déplacement**

- a) Les frais de déplacement professionnel sont à la charge de l'entreprise.
- b) Les heures consacrées aux déplacements sont payées, à l'exception des heures consacrées aux repas.
- c) 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.

### **Article 6 – Remboursement des frais**

L'employeur met à disposition de chaque travailleur soumis aux usages des habits de travail et en assure l'entretien. Par ailleurs, il met à disposition des travailleurs des chaussures de sécurité conformes. Elles seront remplacées au minimum une fois l'an.

### **Article 7 – Salaires**

#### **1. Fixation du salaire**

- a) Lors de la fixation du salaire, il sera notamment tenu compte de la fonction et de la qualification du travailleur, conformément aux salaires minimaux en vigueur dans les présents usages et ses annexes (grille des salaires minimas).
- b) En général, les travailleurs soumis aux présents usages sont mis au bénéfice du salaire mensuel.
- c) Le montant du salaire doit être en possession du travailleur au plus tard le dernier jour ouvré du mois. Il sera remis au travailleur un décompte de son salaire qui restera sa propriété.

- d) 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

## **2. [...]**

### **3. Treizième salaire**

- a) A la fin de chaque année civile, il est alloué à tous les travailleurs soumis aux présents usages un treizième salaire.
- b) Si les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est payé prorata temporis.
- c) Le treizième salaire peut être versé en deux fois, soit une demi-part au mois de juin et l'autre demi-part au mois de décembre.

### **Article 8 – Engagement et délai de congé**

- a) Les 3 premiers mois de l'engagement sont considérés comme temps d'essai pendant lesquels le délai de congé est de sept jours pour la fin d'une semaine.
- b) Après le temps d'essai, le congé peut être donné pour une fin de mois de part et d'autre avec un préavis :
- de 1 mois au cours de la première année de service ;
  - de 2 mois de la deuxième à la neuvième année de service ;
  - de 3 mois dès la dixième année de service.
- c) 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 :
- pendant les 56 premiers jours de cette incapacité, au cours de la première année de service ;
  - pendant les 112 premiers jours, dès la deuxième année de service ;
  - pendant les 180 premiers jours, dès la sixième année de service ;
  - pendant les 365 premiers jours, dès la onzième année de service.

### **Article 9 – Droit aux vacances**

#### **1. Droit aux vacances**

- a) Le droit aux vacances de tous les travailleurs est de 25 jours ouvrés.

Durant l'apprentissage, le droit aux vacances est régi selon l'annexe 2 relative aux conditions de travail des apprentis.

- b) L'exercice vacances s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

## **2. Réduction du droit aux vacances**

- a) 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.
- b) En cas d'absence non-fautive au cours d'une année de service, la réduction n'intervient qu'après 3 mois complets d'absence.
- c) 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.
- d) Les dates de vacances sont fixées d'entente entre l'employeur et le travailleur, au plus tard le 31 mars de chaque année.

## **Article 10 – Jours fériés**

- a) Sont considérés comme jours fériés payés, les jours fériés suivants : 1<sup>er</sup> janvier, Vendredi saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Jeûne Genevois, Noël et 31 décembre, soit un total de 9 jours fériés.
- b) En outre le travailleur est libéré l'après-midi du 1<sup>er</sup> mai; aucune perte de salaire n'est subie par le travailleur, y compris pour ceux payés à l'heure, pour autant que le travailleur ait été présent durant la matinée.

## **Article 11 – Absences justifiées**

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) lors de la naissance d'un propre enfant ou d'une adoption : 2 jours
- c) 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

- d) en cas de décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou de l'un de ses beaux-parents : 3 jours
- e) en cas de décès d'un grand-parent : 1 jour
- f) en cas de déménagement et au maximum une fois par an : 1 jour

Les lettres c) et d) sont applicables par analogie aux personnes faisant ménage commun.

### **Article 12 – Autres absences**

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.

Si un congé de deux heures était 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 13 – Absence pour assistance médicale urgente à un membre de la communauté familiale**

- a) 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 par cas (art. 36 al.3 LTr).
- b) 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 impérieuse, afin de prendre les mesures nécessaires pour organiser la garde ou le transport du membre malade de sa famille.
- c) Le travailleur doit informer l'employeur sans délai, si possible préalablement, de son absence. Il est tenu de justifier celle-ci.
- d) 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 traitant de la réduction du droit aux vacances en cas d'absence du travailleur.
- e) Toute absence injustifiée autorise l'employeur à réduire le salaire en conséquence.

## **Article 14 – Cours et congés de formation**

Dans le but de favoriser l'acquisition et le développement des connaissances des travailleurs, des congés de formation pourront être accordés si la formation est liée au métier et selon les modalités ci-après.

### **1. Formation et perfectionnement professionnel**

a) Acquisition du CFC en cours d'emploi par la VAE (validation des acquis de l'expérience).

b) Maîtrise fédérale et brevet fédéral.

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.

c) Autres cours de recyclage, de perfectionnement ou de spécialisation à la demande de l'employeur.

d) Cours de marque obligatoire : selon le programme constructeur.

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 justificatifs.

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 l'employé quitte l'entreprise de son plein gré, dans un délai convenu entre les parties.

### **2. Autres formations – absences paritaires**

a) Des congés non payés peuvent être accordés pour des formations telles que :

- commissaires d'apprentissage ;
- formateur 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.

L'indemnisation de ces cours est prise en charge par le fonds paritaire.

b) Des congés non-payés peuvent être octroyés pour les juges prud'hommes, aux membres de la Commission paritaire et aux délégués syndicaux.

- c) 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.

## **II. Prestations sociales**

### **Article 15 – Obligations 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 16 – Allocations familiales**

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

### **Article 17 – Assurance perte de gain en cas de maladie**

- a) 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.
- b) [...].
- c) 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. Le paiement des deux premiers jours de carence est à la libre appréciation de l'employeur.
- d) L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31<sup>ème</sup> jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit le 80 % du salaire pendant le temps différé.
- e) La prime est payée par l'employeur et l'employé à raison de 50 % chacun.
- f) La Commission paritaire est chargée de vérifier l'existence d'un contrat d'assurance maladie perte de gain.

### **Article 18 – Assurance accident**

- a) 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.

- b) La prime pour les accidents professionnels est prise en charge par l'employeur.
- c) La prime pour accidents non professionnels est à la charge du travailleur. Elle est retenue sur son salaire.
- d) 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».
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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 19 – Prévoyance professionnelle (2e pilier)**

Les employeurs et travailleurs sont soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **III. Organisation professionnelle**

### **Article 20 – Apprentissage**

Les conditions de travail des apprentis dans les garages sont réglées par l'annexe 2 des présents usages qui a pour but d'uniformiser dans les différentes entreprises le travail des apprentis, en complément des réglementations fédérales et cantonales existantes.

### **Article 21 – Fonds paritaire de contributions aux frais d'exécution, de formation et de perfectionnement professionnels**

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 et aux présents usages. 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.

**a) Contributions des travailleurs**

Le montant des contributions des travailleurs est de 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 (2/3) et de 0,05 % pour les frais de formation (1/3).

**b) Contributions 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 convention collective de travail. Ces contributions sont réparties à raison de 0,105 % pour les frais d'exécution (2/3) et de 0,035 % pour les frais de formation (1/3).

2. Les contributions **aux frais d'exécution** servent [...] à financer :

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

3. Les contributions **aux frais de formation** servent [...] à financer :

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

**Article 22 – Affichage d'informations**

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

**Articles 23-24 [...]**

**IV. Clauses générales**

**Article 25 – Prestations plus favorables au personnel**

Les situations plus favorables pour le personnel, acquises avant l'entrée en vigueur des présents usages, sont garanties.

**Article 26 – Devoirs du travailleur**

**1. Responsabilité personnelle**

Le travailleur est tenu d'observer les obligations contenues dans le contrat de travail et/ou les directives de l'employeur.

Il répond, selon l'article 321<sup>e</sup> CO, des dommages qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence.

## **2. Travail interdit**

Il est interdit aux travailleurs d'effectuer des travaux professionnels rémunérés pour le compte de tiers, sauf consentement de l'employeur.

### ***Article 27-31 [...]***

**Annexe 1****Grilles des salaires minima****Personnel d'atelier**

1. Brevet fédéral d'électromécanicien-ne en automobiles ou technicien ES	5'800 fr.
2. Mécatronicien-ne d'automobiles au bénéfice d'un CFC	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'491 fr.
b) après les 6 premiers mois	4'743 fr.
c) Après 2 ans de pratique	5'095 fr.
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 travail après la fin de l'apprentissage	4'290 fr.
b) après les 6 premiers mois	4'592 fr.
c) Après 2 ans de pratique	4'844 fr.
4. Assistant-e mécaanicien-ne en maintenance d'automobiles (AFP) – Monteur en pneumatique	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3'988 fr.
b) après les 6 premiers mois	4'240 fr.
c) Après 2 ans de pratique	4'491 fr.

**Personnel de magasin**

5. Gestionnaire du commerce de détail au bénéfice d'un CFC	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	4'290 fr.
b) après les 6 premiers mois	4'592 fr.
c) Après 2 ans de pratique	4'844 fr.
6. Assistant-e du commerce de détail (AFP)	
a) pendant les 6 premiers mois de travail après la fin de l'apprentissage	3'988 fr.
b) après les 6 premiers mois	4'240 fr.
c) Après 2 ans de pratique	4'491 fr.

**Personnel non qualifié (de magasin ou d'atelier)** 4'451 fr.

Remarque: Selon l'article 7 alinéa 3, nous vous rappelons qu'à la fin de chaque année civile un 13<sup>e</sup> salaire est alloué à tous les travailleurs soumis aux présents usages. Dans le cas où les rapports de travail n'ont pas duré toute l'année, le treizième salaire est calculé prorata temporis.

## Annexe 2

### Conditions de travail des apprentis

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

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

### Article 1 – Durée du travail

Les apprentis(ies) sont soumis(es) à l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les heures d'enseignement obligatoires sont comprises dans la durée du travail.

Un jour de cours professionnel équivaut à une journée de travail. Au besoin, l'équivalence est calculée au prorata.

### Article 2 – Vacances

Les apprentis(ies) 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 consécutivement.

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

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 – Échéance du contrat d'apprentissage**

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

**Article 4 – Cours d'appui**

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

**Article 5 [...]****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.

**Article 7 – Tenue de travail et chaussures de sécurité**

L'employeur met à disposition de chaque apprenti(e) 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 et garantit à l'apprenti(e) une indemnité correspondant à 80 % du salaire pendant une durée de 720 jours sur 900 jours durant l'apprentissage. Pour le surplus, l'art. 17 des présents usages s'applique.

**Article 9 – Assurance accidents**

L'employeur est tenu d'assurer l'apprenti(e) 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 la charge de l'apprenti(e).

**Article 10 – Permis de conduire**

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

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.

L'employeur prend en charge la moitié des frais occasionnés pour l'obtention du permis «deux phases», pour autant que l'apprenti(e) 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(e).

Le choix du moniteur d'auto-école se fera d'entente avec l'employeur.

## **Article 11 – Obligations de l'apprenti(e)**

### **a) Outillage**

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

Dans l'intérêt de l'apprenti(e), il peut lui être demandé d'acquérir de l'outillage (p. ex. multimètre), qui restera sa propriété. L'apprenti(e) prendra à sa charge les frais d'acquisition.

### **b) Guide Méthodique et documents de formation**

L'apprenti(e) a l'obligation de remplir tout document de formation qu'il(elle) 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(e) ne doit pas effectuer de travail rémunéré pour le compte d'autres entreprises de la branche ou de tiers.

### **d) Tenue et comportement**

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

### **e) Discipline**

L'apprenti(e) est tenu(e) de se conformer aux instructions de son employeur [...].

## **Article 12 – Information aux apprentis(ies)**

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

Par ailleurs, une information paritaire sera donnée aux apprentis(es) de dernière année sur le contenu de la convention collective de travail en vigueur dans la branche.

**Article 13 [...]**

**Annexe 3****Rémunérations minimales des apprentis dans le domaine automobile****Mécatronicien-ne d'automobiles****«véhicules légers» et «véhicules utilitaires»**

Première année	500 fr.
Deuxième année	900 fr.
Troisième année	1 300 fr.
Quatrième année (y compris Matu Pro)	1 700 fr.

**Mécanicien-ne en maintenance d'automobiles****«véhicules légers» et «véhicules utilitaires»**

Première année	450 fr.
Deuxième année	800 fr.
Troisième année	1 150 fr.
Troisième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien-ne	1 500 fr.
Quatrième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécatronicien-ne	1 800 fr.

**Assistant-e en maintenance d'automobiles****«Attestation de Formation Professionnelle» (AFP)**

Première année	350 fr.
Deuxième année	650 fr.
Deuxième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien-ne en maintenance	800 fr.
Troisième année, poursuivant l'apprentissage pour le CFC de mécanicien-ne en maintenance	1 150 fr.

**Gestionnaire du commerce de détail – Logistique des pièces détachées**

Première année	750 fr.
Deuxième année	950 fr.
Troisième année	1 100 fr.

**Assistant-e du commerce de détail – Logistique des pièces détachées**

Première année	700 fr.
Deuxième année	900 fr.

Toutes les rémunérations sont payées en 13 mensualités